

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
PENGEMBANGAN USAHA BERBASIS SYARIAH DI KALANGAN  
WASHLIYIN PROVINSI SUMATERA UTARA

**Oleh:**

BURHANUDDIN  
NIM: 3004163019

Program Studi  
EKONOMI SYARIAH



PASCASARJANA  
UIN SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019

**PERSETUUAN**

Tesis Berjudul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
PENGEMBANGAN USAHA BERBASIS SYARIAH DI KALANGAN  
WASHLIYIN PROVINSISI SUMATERA UTARA**

**Oleh:**

**BURHANUDDIC  
NIM: 3004163019**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Magister Ekonomi (ME) Pada Program Studi  
Ekonomi Syariah Pascasarjana  
UIN Sumatera Utara**

Medan, Juli 2019.

Yang membuat pernyataan,

**BURHANUDDIN.**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Burhanuddin. 3004163019

Tempat/Tgl, Lahir : Buntu Pane, 4 Juni 1962.

Pekerjaan : Wiraswasta/Dosen STIE Nusa Bangsa Medan.

Alamat : Jl. Mahoni No. 24/67 Sampali

meyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis ini berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Usaha Berbasis Syariah Di Kalangan Washliyun Provinsi Sumatera Utara**” adalah benar karya asli saya kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan di dalamnya, maka akan menjadi tanggung jawab saya.

Demikianlah pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, 10 Agustus 2019.

Yang membuat pernyataan,

BURHANUDDIN.

## ABSTRAK



Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi  
Terhadap Pengembangan Usaha Berbasis Syariah Di  
Kalangan  
Washliyin Provinsi Sumatera Utara

**BURHANUDDIN**

NIM : 300163019.  
Program Studi : Ekonomi Syariah.  
Tpt/Tgl. Lahir : Buntu Pane, 4 Juni 1962.  
Nama Orang Tua :  
Ayah : A. Rohim.  
Ibu : Saomi.  
No. Alumni :  
IPK : 3,70.  
Yudisum : Terpuji.  
Pembimbing : 1. Dr. Mustafa Khamal Rokan, MH.I.  
2. Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag.

Bahwa Al Jam'iyatul Washliyah disingkat Al-Washliyah (AW) sebagai salah satu organisasi kemasyarakatan Islam yang tidak atau belum mampu menumbuhkan-kembangkan usaha-usahanya. Penelitian ini mencoba menjelaskan dengan mencari informasi bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode penelitian kualitatif, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan yang meliputi observasi dan wawancara, serta kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa di satu sisi kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara, misalnya pasca PB AW pindah ke Jakarta telah mampu melakukan inovasi baru dengan mendirikan bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah yang belum pernah ada sebelumnya. Di sisi lain masih terdapat kelemahan kepemimpinan, karena belum mampu menegakkan regulasi sesuai tuntutan AD/ART AW, akibatnya amal usaha AW belum sepenuhnya dapat tertib organisasi dan tertib administrasi. Misalnya terdapat usaha yang tidak jalan dan akhirnya tutup, yaitu rumah sakit/klinik Al-Washliyah pada tahun 2004. Demikian pula telah terjadi pergeseran nilai budaya organisasi, kemunduran tradisi keulamaan di kalangan Washliyin, dan masuknya dalam struktur elit kepemimpinan Al-Washliyah dari oknum politisi. Hal ini turut mempengaruhi pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara tersebut.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pengembangan Usaha Berbasis Syariah.

Alamat : Jl. Mahoni No. 24/67 Sampali.  
Telp./HP.: 081375163539

**ABSTRACT**



The Effect Of Leadership And The Organizational Culture  
Of Sharia Based Business Development In Washliyin  
North Sumatera Province

**BURHANUDDIN**


NIM : 300163019.  
Program : Sharia Economics.  
Birth of Place : Buntu Pane, 4 Juni 1962.  
Name Of Parent :  
    Father : A. Rohim.  
    Mother : Saomi.  
Almamater Number :  
IPK : 3,70.  
Yudicium : Cumlaude.  
Pembimbing : 1. Dr. Mustafa Khamal Rokan, MH.I.  
              2. Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag.

That Al Jam'iyatul Washliyah is abbreviated as Al-Washliyah (AW) as one of the Islamic social organizations which is not or has not been able to grow and develop its businesses. This study tries to explain by looking for information on how the influence of leadership and organizational culture on the development of sharia-based enterprises in Washliyin North Sumatera Province. The research method used is qualitative research methods, while the data collection techniques used are field research which includes observation and interviews, as well as literature. The results of this study indicate that on the one hand leadership has a positive effect on the development of sharia-based businesses in Washliyin North Sumatra Province, for example, has been able to make new innovations by establishing Islamic banks PT. BPR Syariah Al-Washliyah that has never existed before. On the other hand there are still weaknesses in leadership, have not been able to enforce regulations according to demands, as a result the efforts have not been fully ordered by the organization and orderly administration. For example, there are businesses that don't work and eventually close, namely the Al-Washliyah hospital / clinic in 2004. Then there has been a shift in the value of organizational culture, the decline of the ulama tradition in Washliyin circles, and the entry of the Al-Washliyah leadership elite from politicians. This also affected the development of sharia-based businesses in Washliyin, North Sumatra Province.

**eywords: Leadership, Organizational Culture, Sharia-Based Business Development.**

Address : Jl. Mahoni No. 24/67 Sampali.  
Telp./HP.: 081375163539

### ملخص

	تأثير الرئاسة وعادات المنظمة في تنمية الأعمال التجارية على أساس الشريعة عند الوصليين سومطرة الشمالية
---	---

الإسم : برهان الدين  
رقم قيد الطالب : ٣٠٠١٦٣٠١٩  
المشرف الأول : الدكتور/ مصطفى كمال روكن الماجستير  
المشرف الثاني : الدكتور/ محمد يحفيظ الماجستير

منظمة الجمعية الوصلية التي تختص ب الوصلية التي تؤسس بميدان في تاريخ ٣٠ نوفمبر الموافق في ٩ رجب ١٣٤٩ هجرية. الجمعية الوصلية إسمها للمنظمة المجتمعة الإسلامية الأكبر في محافظة سومطرة الشمالية وهي الثلاثة الأكبر في إندونيسيا بعد نهضة العلماء ومحمدية، رغم أن الوصلية لها أعمال تجارية ولكنها لم تستقل إقتصاديا. هذا البحث يحاول أن يبحث الإستعلامات عن كيف يكون تأثير الرئاسة وعادات المنظمة على تنمية الأعمال التجارية على أساس الشريعة عند الوصليين في سومطرة الشمالية. منهج البحث المستخدم هو المنهج النوعي الوصفي، وطريقة جمع المعلومات المستخدمة هي البحث الإستقراء الذي يشتمل على نظر مباشر وسؤال مباشر. نتيجة البحث تدل من ناحية على أن الرئاسة تتأثر تفاؤلا على تنمية الأعمال التجارية على أساس الشريعة عند الوصليين في سومطرة الشمالية. مثله بعد إنتقال الوصلية إلى جاكارتا أنها قادرة في عمل الإبتداع بتأسيس البنك الإسلامي الذي لم يكن من قبل، ومن ناحية أخرى توجد عيوب الرئاسة لم تكن قادرة إعمال النظام وفقا للمطلومات التي تسبب الأعمال التجارية لم تكن مرتبة المنظمة والإدارية، مثله توجد الأعمال التجارية لم تعمل، وفي الأخير تغلق وهي المستشفى والعيادات الوصليين في سنة ٢٠٠٤. ثم حدث إنتقال موقف عادات المنظمة، انحطاط عادات العلماء عند الوصليين، ودخلت عليه أعلى رئاسة الوصليين من رجل سياسي. لذا، تتأثر تنمية الأعمال التجارية على أساس الشريعة عند الوصليين في سومطرة الشمالية.

**مفتاح الكلمة:** الرئاسة- عادات المنظمة- تنمية الأعمال التجارية على أساس الشريعة

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Syukru wa al-hamdu lillâh*, penulis ucapkan sebagai rasa syukur dan pujian seorang hamba yang daif kepada Allah swt. yang Maha Sempurna pada *Ẓat*, Sifat dan Perbuatan-Nya. Dia-lah Allah yang telah menurunkan *Alquran al-karîm* di malam *lailatul qadr*. Dialah Allah yang telah memberi ilmu kepada setiap hamba yang dikehendaki-Nya, karena pada hakikatnya manusia tidak tahu apa-apa, kecuali Allah-lah yang memberitahu akan apa yang Ia kehendaki. Demikian pula diri penulis hanya dengan pertolongan-Nya dapat menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana (PPS) Strata (S) 2 Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN SU), dengan tugas akhir dalam bentuk tesis ini berjudul: "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Usaha Berbasis Syariah Di Kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara". Kemudian *ṣalawat* dan salam penulis tujukan ke haribaan junjungan nabi besar Muhammad saw. Beliau adalah semulia-mulia makhluk dengan bukti beliau sebagai *sayyidu al-mursalîn*. (penghulu dari semua nabi dan rasul), diutus oleh Allah swt. sebagai *rasulullah rahmatan li al-âlamîn*. *Al-âlamu mâ siwa al-Allâhi* (alam itu segala suatu selain Allah), yaitu bangsa malaikat, jin, manusia, hewan, tetumbuhan dan benda-benda lainnya di alam ini.

Tesis ini penulis angkat dari kecintaan dan kepedulian penulis terhadap agama, atas fenomena organisasi-organisasi kemasyarakatan (ormas) Islam di Indonesia pada umumnya, dan ormas-ormas Islam di Sumatera Utara pada khususnya seperti organisasi Al-Washliyah yang merupakan ormas Islam terbesar di Provinsi Sumatera Utara dan terbesar ketiga di Indonesia memiliki beberapa amal usaha, namun belum mampu mandiri secara ekonomi. Untuk itu, diperlukan penelitian guna mendapatkan model kepemimpinan dan budaya organisasi yang ideal yang berpengaruh terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara. *Al-hamdu lillâh, wa bi-'anillâh* berdasarkan arahan dari dosen pembimbing, dan juga diskusi dengan *stakeholder* maupun informan yang terlibat di dalam pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin, tesis ini berhasil diselesaikan dengan baik dan memberikan

kesimpulan dan saran agar menerapkan kepemimpinan lillah (*Lillah leadership and sharia entrepreneurship*).

Penulis menyadari dapat menyelesaikan tesis ini karena Allah swt. telah menolong, menggerakkan hati pihak-pihak terkait penelitian pengembangan usaha berbasis syariah ini bagi kelancaran penelitian ini, dalam kesediaan mereka baik berupa waktu, tenaga maupun sumbangan pemikiran. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis "*rabbig̃ fiġlĩ wâ liwâlidayya warhamhumâ kamâ rabbayânĩ šagĩrâ*. Kemudian kepada istri dan anak tercinta Suwaibatul Adawiyah dan anak belahan jiwa M. Naim Rousdin Alfisyahr yang telah setia mendukung memberi motivasi sehingga menjadi kegembiraan dan menyenangkan bagi penulis dalam menjalani stufi program studi ini sampai bisa selesai pada waktunya.
2. Prof. Dr. Saidurahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN SU), yang telah banyak melakukan kebijakan yang baik secara fisik saat ini terlihat pembangunan dari sebelumnya maupun terciptannya suasana akademik yang nyaman dan kondusif sehingga menaambah semangat mahasiswa untuk menuntut ilmu.
3. Prof. Dr. Syukur Khalil, MA, dan Dr. Akhyar Zein, MA selaku Direktur dan Wakil Direktur Program Pasca Sarjana (PPS) Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN SU). Melalui kepemimpinan mereka berdua, telah melakukan banyak perubahan khususnya terkait pelayanan akademik sehingga memudahkan mahasiswa di dalam melakukan aktifitas perkuliahan maupun administrasi akademik.
4. Dr. Sri Sudiarti, MA, alm. Dr. Pangeran, MA dan Dr. Meilin, M.Ag selaku Ketua dan Sekretaris Prodi S2 dan S3 Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN SU). Mereka telah menunjukkan dedikasinya dan penulis juga merasakan terbantu dengannya dalam menyelesaikan studi S2 ini.



5. Dr. Mustafa Khamal, MH.I dan Dr. Muhmammad Yafiz, M.Ag sebagai pembimbing I dan II yang telah memberikan arahan, bimbingan dalam menyelesaikan tesis ini,
6. Dr. Isnaini Harahap, MA dan Dr. Sugianto, MA selaku penguji mulai seminar proposal, seminar hasil hingga sidang tesis ini. Masukan dan kritiknya sangat membantu dalam penyempurnaan tesis ini.
7. Prof. Dr. H. Syaiful Akhyar Lubis, MA selaku Ketua Pimpinan Wilayah Al Jam'iyatul Washliyah Provinsi Sumatera Utara. Demikian pula terima kasih penulis sampaikan kepada Ketua Majelis Pendidikan Al-Washliyah Sumatera Utara, dan pimpinan serta pegawai bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah.
8. Seluruh dosen S 2 Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN SU) atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis. Ini menjadi pengalaman yang besar bagi penulis, karena semuanya terkait dengan ilmu ekonomi Islam yang berguna bagi kehidupan kini dan mendatang.
9. Seluruh teman seangkatan yang berasal dari berbagai daerah di Provinsi Sumatera Utara, Nangroe Aceh Darussalam, dan Pekanbaru Riau.
10. Semoga seluruh kerja keras dan bantuan dari semua pihak kepada penulis tersebut diberikan Allah swt. berupa imbalan pahala yang besar. Sebab studi penulis ini tidak bisa terwujud tanpa pertolongan Allah dan bantuan pihak-pihak terkait tersebut. Semoga tesis ini bermanfaat bagi masyarakat, ormas Islam, khususnya Al-Washliyah. Kemungkinan jika tesis ini dikoreksi lebih mendalam masih terdapat kekurangan di sana sini, dan semoga bisa disempurnakan oleh para peneliti selanjutnya. Akhirnya kepada Allah swt. penulis mohon ampun dan kepada seluruh *stackholder* penulis mohon maaf, semoga kita semua mendapat petunjuk-Nya hingga dapat selamat bahagia di dunia dan akhirat. *Āmīn*.

Medan, Agustus 2019.

Penulis,

Burhanuddin.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>PERSETUJUAN .....</b>	<b>*</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>**</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>***</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>****</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	13
C. Batasan Masalah .....	13
D. Perumusan Masalah .....	16
E. Tujuan Penelitian .....	16
F. Manfaat Penelitian .....	17
G. Fokus Penelitian .....	17
H. Sistematika Pembahasan .....	17
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS .....</b>	<b>19</b>
A. Landasan Teori .....	19
1. Kepemimpinan .....	19
a. Pengertian Kepemimpinan .....	19
b. Kepemimpinan Organisasi Sosial .....	23
c. Kriteria Seorang Pemimpin .....	28
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	35
e. Teori Kepemimpinan .....	35
f. Fungsi Kepemimpinan .....	38
g. Tipe-Tipe Kepemimpinan .....	39

h. Syarat Kepemimpinan .....	42
i. Kepemimpinan Dalam Pengembangan Usaha Berbasis Syariah .....	42
2. Organisasi .....	50
a. Pengertian Organisasi .....	50
b. Prinsip-Prinsip Organisasi .....	61
c. Uraian Tugas Dalam Struktur Organisasi .....	61
d. Macam-Macam Organisasi .....	64
3. Administrasi .....	66
a. Pengertian Administrasi .....	66
b. Tugas Pegawai Administrasi Perkantoran .....	69
4. Manajemen .....	69
a. Pengertian Manajemen .....	69
b. Fungsi Manajemen .....	72
c. Hubungan Administrasi Dengan Manajemen .....	75
5. Budaya Organisasi .....	76
a. Fungsi Budaya Organisasi .....	78
b. Proses Pembentukan Budaya Organisasi .....	79
c. Hal-hal Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .....	79
d. Peranan Budaya Organisasi .....	80
e. Faktor-Faktor Penyebab Perubahan Budaya Organisasi .....	81
6. Usaha Berbasis Syariah .....	82
a. Pengertian Usaha .....	82
b. Pngertian Syariah .....	85
c. Usaha Berbasis Syariah .....	86
f. Panduan Rasulullah Saw. Dalam Etika Bisnis .....	90
g. Tujuan Usaha Berbasis Syariah .....	93
h. Akad Dalam Sistem Ekonomi Syariah .....	94
B. KajianTerdahulu .....	99
C. Kerangka Berfikir .....	106

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>110</b>
A. Jenis, Pendekatan, dan Model Penelitian.....	110
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	116
C. Data dan Sumber Data .....	118
D. Teknik Pengumpulan Data .....	119
E. Informan dan Responden Penelitian .....	122
F. Teknik Analisa Data .....	124
G. Pengecekan Keabsahan Data .....	128
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>132</b>
A. Al Jam'iyatul Washliyah .....	132
a. Amal Usaha Washliyun Periode Tahun 1930-1985 (Ketika) Ke- dukan PB AW Di Medan) .....	132
b. Amal Usaha Washliyin Periode Tahun 1986-sekarang ( <u>Setelah</u> Kedudukan PB AW Pindah ke Jakarta) .....	143
c. Landasan Idiologi Al-Washliyah .....	147
d. Landasan Struktural Organisasi .....	147
B. Temuan Penelitian .....	153
1. Hasil Wawancara Mendalam Terkait Usaha Ekonomi .....	153
2. Hasil Studi Dokumen Dan Wawancara Mendalam Terkait Usa- ha Pendidikan .....	158
3. Hasil Observasi Dan Wawancara Mendalam Terkait Usaha Sosial .....	162
C. Analisis dan Pembahasan .....	166
1. Kepemimpinan Dalam Usaha Berbasis Syariah Di Kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara .....	167
2. Budaya Organisasi Dalam Usaha Berbasis Syariah Di Kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara .....	170

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>183</b>
----------------------------	------------

A. Kesimpulan .....	183
---------------------	-----

B. Saran .....	184
----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 : Kegiatan Administrasi .....	68
Tabel 2 : Fungsi Manajemen Menurut Ahli ....	75
Tabel 3 : Akad Syariah Dan Implementasinya Pada Bank Syariah .	97
Tabel 4 : Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	99
Tabel 5 : Daftar Informan Penelitian .....	123
Tabel 6 : Daftar Informan Lainnya .....	124
Tabel 7: Teknik Analisis Data .....	127
Tabel 8 : Fase Perkembangan Al-Washliyah .....	140
Tabel 9 : Fase Kepemimpinan Pimpinan Wilayah Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara.....	145
Tabel 10 : Struktur Organisasi Al-Washliyah .....	149
Tabel 11 : Amal Usaha Al-Washliyah Sumatera Utara Tahun 2018.....	160
Tabel 12 : Rekapitulasi Data Amal Usaha Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2018.....	160
Tabel 13 : Panti-Panti Asuhan Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2013.....	162

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 : Kegiatan Administrasi .....	68
Lampiran 2 : Kegiatan Administrasi .....	68
Lampiran 3 : Kegiatan Administrasi .....	68
Lampiran 4: Ringkasan Penelitian Terdahulu	99
Lampiran 5 .....	:
Daftar Informan Penelitian	123
Lampiran 6 .....	:
Daftar Informan Lainnya	124
Lampiran 7 .....	:
Teknik Analisis Data	127
Lampiran 8 .....	:
Perkembangan Al-Washliyah	140
Lampiran 9 .....	:
Kepemimpinan Pimpinan Wilayah Al-Washliyah Pro	vinsi Sumatera Utara
	145
Lampiran 1 .....	:
Struktur Organisasi Al-Washliyah	149
Lampiran 11 .....	:
Amal Usaha Al-Washliyah Sumatera Utara Tahun 2018	160
Lampiran 12 .....	:
Rekapitulasi Data Amal Usaha Pimpinan Wilayah Muham	madiyah Sumatera Utara Tahun 2018
	160
Lampiran 13 : Panti-Panti Asuhan Al-Washliyah Sumatera Utara Tahun	
	2013
	162

## DAFTAR GAMBAR

## Gambar Halaman

Gambar 1: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Usaha .....	5
Gambar 2: Macam-Macam Organisasi .....	66
Gambar 3: Perbandingan Paradigma Sisrtem Ekonomi Islam, Kapitalis, dan Sosi- alis .....	82
Gambar 4: Akad Syariah Dan Implementasinya Pada Bank Syariah .....	84
Gambar 5: Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dalam Usaha .....	109
Gambar 6: Rumusan .....	115
Gambar 7: Rumusan .....	116
Gambar 8: Teknik Analiis Data .....	127
Gambar 9: Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Pengem- bangan Usaha Berbasis Syariah Di Kalangan Washliyin Provinsi Su- matera Utrara .....	128



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah.

Fenomena organisasi-organisasi kemasyarakatan (ormas) Islam yang tumbuh berkembang dari waktu ke waktu pada umumnya masih belum mampu mandiri secara ekonomi. Salah satu dari ormas Islam dimaksud adalah Al Jam'iyatul Washliyah. Al-Washliyah merupakan organisasi kemasyarakatan Islam terbesar di Provinsi Sumatera Utara,<sup>1</sup> dan terbesar ketiga di Indonesia setelah NU dan Muhammadiyah.<sup>2</sup> Kiprah dan eksistensi NU<sup>3</sup>, Muhammadiyah<sup>4</sup>, dan Al-Washliyah sebagai ormas terbesar di Indonesia memang sudah tidak diragukan

---

<sup>1</sup> [www.kabarwashliyah.com](http://www.kabarwashliyah.com), diakses pada tanggal 25 Nopember 2018.

<sup>2</sup> Chalidjah Hasanuddin, *Al Jamiatul Washliyah (1930–1942) Api Dalam Sekam*, (Bandung: Pustaka, 1993), h. 10. Lihat juga Karel A. Steenbrink, "Kata Pengantar," dalam Chalidjah Hasanuddin, *Al-Jam'iyatul Washliyah 1930-1945: Api Dalam Sekam di Sumatera Timur* (Bandung: Pustaka, 1988), vii.

<sup>3</sup> Pembentukan NU di Medan dimulai sejak tahun 1947 ketika diadakan Kongres Kaum Muslimin se-Tapanuli di Padangsidimpuan hingga NU masuk ke Medan pada tahun 1950. Masa umbuhan awal dimulai dari sejak berdirinya NU di Medan tahun 1950 hingga tahun 1955. Cikal bakal NU di Medan adalah berdirinya NU di Tapanuli. Sebelumnya, di Sumatera Utara telah berdiri beberapa organisasi keagamaan seperti Muhammadiyah, Syarikat Islam dan al-Ittihadiyah Islamiyah Indonesia (All) yang berpusat di Purbabaru. Al-Ithidayah Islamiyah Indonesia (All) yang dipimpin oleh Syekh Mushtafa Husein merupakan perkumpulan bagi alumni-alumni pesantren Mushtafawiyah Purbabaru. Karena itu, dalam perkembangannya ketika NU didirikan oleh tokoh-tokoh Musthafawiyah, Al-Ittihadiyah digabungkan ke dalam NU. lihat juga <https://pwnusumut.or.id/2018/08/27/merangkai-sejarah-nahdlatul-ulama-di-sumatera-utara/>.

<sup>4</sup> Keinginan tokoh Muhammadiyah yang telah ada sebelumnya untuk membentuk Muhammadiyah di Sumatera Timur itu semakin kuat ketika A. R. Sutan Mansur bersama M. Fakhrudin sebagai utusan Hoofdbestuur Muhammadiyah berkunjung ke Medan dan Aceh pada bulan Mei 1927 untuk mempropagandakan Muhammadiyah kepada para simpatisannya. Hal ini tentu saja mempertebal semangat dan hasrat untuk mendirikan Muhammadiyah. Bermodalkan keinginan yang kuat untuk berhimpun itulah sebuah pertemuan di Jalan Nagapatan 44 (sekarang Jalan Kediri) Kampung Keling Medan pada tanggal 25 Nopember 1927 dapat dilangsungkan dengan khidmat. Lihat juga Dja'far Siddik, *Dinamika Organisasi Muhammadiyah Di Sumatera Utara*, dalam *Journal Of Contemporary Islam And Muslim Societie*, Vol. 1 No. 1 Januaari-Juni 2017, h. 11.

lagi. Melalui berbagai amal usahanya, misal di sektor pendidikan dan sosial (rumah sakit/klinik kesehatan dan panti asuhan) NU, Muhammadiyah, dan Al-Washliyah telah dapat meningkatkan peran strategisnya bagi peningkatan kesejahteraan umat. Namun dari segi ekonomi tidak bisa disangkal bahwa organisasi ini masih kurang optimal.<sup>5</sup>

Dengan perkataan lain, kiprah dan eksistensi Al-Washliyah sebagai ormas Islam terbesar di Provinsi Sumatera Utara dan terbesar ketiga di Indonesia memang sudah tidak diragukan lagi. Hal ini dapat dilihat melalui berbagai amal usaha Al-Washliyah di bidang pendidikan, amal sosial, dan ekonomi, telah dapat meningkatkan peran strategisnya bagi peningkatan kesejahteraan umat. Dari ketiga bidang usaha tersebut, segi ekonomi tidak bisa disangkal bahwa peran Al-Washliyah masih kurang optimal. Paling tidak prinsip-prinsip ekonomi Islam yang dianjurkan ternyata belum bisa diimplementasikan dalam keseharian.

Bilamana Washliyun dapat mengimplementasikan usaha berbasis syariah tersebut dengan baik, maka akan mendatangkan kesejahteraan bagi umat, khususnya bagi kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara itu sendiri. Sebab Al-Washliyah merupakan ormas Islam terbesar di Provinsi Sumatera Utara yang dilahirkan di Medan ini sudah sepatutnya akan terbesar pula segi amal usahanya dibandingkan dengan ormas Islam sejenis lainnya di daerah ini. Nyatanya tidak demikian, justeru sebaliknya jumlah kuantitas, dan mungkin kualitas pendidikan Muhammadiyah Sumatera Utara<sup>6</sup> lebih banyak unitnya dibandingkan Al-Washliyah Sumatera Utara.<sup>7</sup> Segi kepengurusan Al-Washliyah dapat dijumpai di 27 kota/kabupaten Sumatera Utara dari 33 total jumlah kota/kabupaten Sumatera

---

<sup>5</sup>Edy Purwo Saputro, Dosen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Solo. Artikel: *NU, Muhammadiyah, dan Penguatan Ekonomi*; diupload pada Minggu, 26 November 2017.14:22 | Minggu, 26 November 2017 | 14:22. Lihat juga <https://id.beritasatu.com/home/nu-muhammadiyah-dan-penguatan-ekonomi/168407>.

<sup>6</sup>[http://www.academia.edu/35159403/DINAMIKA\\_ORGANISASI\\_MUHAMMADIYAH\\_DI\\_SUMATERA\\_UTARA](http://www.academia.edu/35159403/DINAMIKA_ORGANISASI_MUHAMMADIYAH_DI_SUMATERA_UTARA), diakses pada tanggal 29 Desember 2018.

<sup>7</sup>Sumber: Sekretariat Al-Washliyah Sumatera Utara.

Utara. Sedangkan Muhammadiyah hanya berada di 19 kota/kabupaten. Akan tetapi unit usaha bidang pendidikan Muhammadiyah Sumatera Utara lebih banyak jumlahnya dibandingkan milik Al-Washliyah, yaitu 591 : 164. Bidang usaha sosial unit panti asuhan Muhammadiyah dan Al-Washliyah adalah 7 : 9, sedangkan bidang usaha sosial rumah sakit/poliklinik Muhammadiyah dan Al-Washliyah adalah 18 : 0 (nihil). Di samping itu Muhammadiyah Sumatera Utara memiliki 257 masjid dan 137 musalla, sedangkan Al-Washliyah tidak diperoleh datanya. Mengenai sebuah rumah sakit/klinik Al-Washliyah yang pernah ada terletak di Jalan Stadion Teladan – Jl. Gedung Arca Medan sudah tutup sejak tahun 2004, tidak beroperasi lagi.<sup>8</sup>

Amal usaha Al-Washliyah masih belum maksimal disebabkan oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal. Misalnya, dari sisi kepemimpinan dan budaya organisasi, bahwa jika pada awal perkembangan Al-Washliyah hingga era 1980-an, para pengurus berjuang mengembangkan amal usaha organisasi dalam kondisi sederhana sesuai situasi dan kondisi pada masa itu. Ada yang datang menghadiri rapat pengurus, maupun pada kegiatan organisasi di antara mereka ada yang berjalan kaki, bersepeda, bahkan mengeluarkan biaya sendiri (peribadi).<sup>9</sup> Keadaan ini tidak menghalangi tekad dan semangat mereka untuk terus mengembangkan amal usaha Al-Washliyah. Terbukti organisasi ini dapat berjalan hingga mereka mampu mewariskan amal usaha Al-Washliyah kepada generasi Al-Washliyah, khususnya bidang dakwah, pendidikan (sekolah/madrasah/universitas), dan sosial (rumah sakit/klinik, dan panti-panti asuhan).

Kini, sedemikian banyak tokoh pengurus Al-Washliyah yang menduduki posisi pengusaha lokal dan regional, birokrat, pengurus partai dan yang menjadi anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR/D). Keadaan ini menunjukkan bahwa

---

<sup>8</sup> A. Rahman Rais, SE anggota panitia pendirian bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah, eks-Kabid. Operasi/Marketing PT. BPR Syariah Al-Washliyah, dan unsur pimpinan PW AW SU , wawancara di rumah kediamannya pada tanggal 22 Januari 2019.

<sup>9</sup> Burhan mantan Ketua PW IPA SU periode tahun 1986-1989 dan 1989-1991, wawancara pada hari Kamis, 24 Januari 2019.

mereka dapat hadir dalam rapat maupun kegiatan organisasi dengan mengenderai mobil, paling tidak sepeda motor (roda dua). Lalu, apa yang kurang? Kemampuan Al-Washliyah untuk melakukan terobosan mengembangkan usaha dalam bidang ekonomi, pendidikan, dan sosial masih terasa kurang. Hal ini disebabkan oleh adanya faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan usaha berbasis syariah tersebut.

Permasalahan turunan lainnya yang juga mempengaruhi kontribusi dan eksistensi lembaga masyarakat Islam dalam pengembangan usaha ekonomi berbasis syariah adalah tidak adanya penguatan pada aspek ideologi, organisasi, dan kaderisasi. Dalam konteks ideologi, prinsip Islam yang kurang dipahami dan tidak diimplementasikan secara *kāffah* (total) justru memberikan kesempatan kepada pemahaman baru untuk masuk ke masyarakat. Padahal pemahaman ini belum tentu sejalan dengan syariat dan nilai-nilai ekonomi Islam. Tidak jarang, kontra produktif implementasi ideologi baru muncul melalui pluralisme dan atas nama kepentingan umat. Penguatan ajaran dan ideologi Islam yang masih belum maksimal inilah yang menghambat laju individu umat Islam untuk maju, yang kemudian bermuara terhadap cerminan organisasi Islam. Karena organisasi Islam adalah cerminan nilai-nilai dan pemikiran masyarakat yang dilembagakan dalam bentuk pranata sosial dan ekonomi.

Oleh karena itu, ke depan Al-Washliyah harus melakukan introspeksi dan reorientasi agar bisa lebih mampu berkiprah lebih banyak lagi terutama terkait dengan peningkatan kesejahteraan umat. Salah satu persoalan mendasar tantangan bagi ormas Islam seperti Al-Washliyah ke depan adalah orientasi untuk meningkatkan kesejahteraan umat. Meskipun harus diakui bahwa penanganan persoalan ini tidaklah mudah, karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan usaha berbasis syariah baik faktor internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal meliputi: organisasi, administrasi, manajemen, kepemimpinan, motivasi ekonomi syariah, aset, budaya organisasi, minat, dan pemahaman. Faktor-faktor tersebut seperti digambarkan pada gambar I.1 di bawah ini.

Gambar I.1: Faktor-faktor yang mempengaruhi usaha.



Sumber: *Diolah dari penelitian ini.*

Sedangkan faktor eksternal, yaitu bila dikaitkan dengan semakin kuatnya cengkeraman kapitalisme<sup>10</sup> di semua sendi kehidupan. Akibat adanya faktor-

---

<sup>10</sup>Kapitalisme atau kapital adalah sistem ekonomi dimana perdagangan, industri dan alat-alat produksi dikendalikan oleh pemilik swasta dengan tujuan memperoleh keuntungan dalam ekonomi pasar. Pemilik modal dalam melakukan usahanya berusaha untuk meraih keuntungan sebesar-besarnya, diakses dari <https://id.wikipedia.org/wiki/Kapitalisme>, pada tanggal 25 Januari 2019. Kapitalisme dalam kamus bahasa Indonesia diartikan sebagai sebuah sistem dan paham ekonomi (penanaman modalnya, kegiatan industrinya) bersumber pada modal pribadi atau modal perusahaan swasta dengan ciri persaingan dan pasar bebas. Sumber :Tim Redaksi (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. edisi ketiga, (Jakarta: Balai Pustaka). p. 505. Pendapatlain :“It’s not from the benevolence of the butcher that we expect our dinner, but from his regard to his own interest”. Pendapat ini, termuat dalam buku ke-2 yang ditulis Adam Smith, berjudul *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of the Nations* (1776) atau disingkat dengan *the Wealth of the Nations*. Buku pertama *the Moral Sentiment* dilupakan banyak orang. Padahal, isi buku pertama menjadi landasan utama dalam berekonomi yang ditawarkan Adam Smith yakni moral., dalam Indah Piliyanti:Menggugat Sistem Kapitalisme, dalam Jurnal Ekonomi Islam La Riba Vol. III No. 1 Juli 2009.

Dan Umer Chapra menyebutkan lima ciri Kapitalisme: 1) Percaya bahwa ekspansi kekayaan dapat dipercepat, produksi maksimum dan pemuasan keinginan sesuai dengan

faktor yang mempengaruhi usaha tersebut, ormas-ormas Islam, termasuk Al-Washliyah belum mampu mandiri secara ekonomi. Artinya organisasi ini belum mampu mengembangkan usahanya secara mandiri, sehingga masih membutuhkan bantuan pihak lain, baik dari pemerintah, maupun swasta lainnya. Maka tidak heran jika ormas-ormas Islam di Indonesia, dalam kegiatannya adakalanya harus membuat proposal mohon bantuan kepada pihak-pihak tertentu meskipun bantuan yang bersifat tidak mengikat guna kelancaran operasional organisasi. Keadaan semacam ini dapat memberikan celah bagi para politisi menarik ormas Islam kepada kegiatan mereka guna menyukseskan tujuan, seperti dalam urusan dukung mendukung salah satu partai politik baik dalam pemilihan legislatif (PILEG), maupun pemilihan presiden (PILPRES). Tentu akan berbeda keadaannya jika organisasi kemasyarakatan Islam, seperti Al-Washliyah dapat mandiri dalam keuangan, karena didukung oleh usaha-usaha yang dimiliki dapat berjalan dengan baik, sehingga tidak tergantung kepada pihak-pihak lain.

Dari sisi organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Oliver Sheldon, organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukantugas-tugas, sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif, dan terorganisasi dari usaha yang tersedia.<sup>11</sup> Kelemahan mendasar organisasi masyarakat Islam dewasa ini adalah tidak adanya pengelolaan organisasi yang profesional. Indikator-indikator keberhasilan organisasi yang tidak dibuat, visi dan misi organisasi yang tidak sesuai dengan perkembangan dinamika masyarakat dan

---

preferensi individu sangat penting bagi kesejahteraan; 2). Kebebasan individu tanpa batas untuk menciptakan kekayaan pribadi, memiliki dan mengaturnya sebagai keharusan bagi inisiatif individu; 3).Inisiatif individu dan pengambilan keputusan dalam pasar bebas sebagai syarat efisiensi optimum alokasi sumber daya; 4).Tidak perlu peran pemerintah dan nilai-nilai kolektif dalam efisiensi alokasi dan keadilan distribusi; 5).Pemenuhan kepentingan pribadi oleh semua individu secara otomatis akan memenuhi kepentingan sosial.Selanjutnya lihat dalam Zakiyuddin Baidhawiy.*Islam Melawan Kapitalisme*, (Yogyakarta: Resist Book,2007). h. 3.

<sup>11</sup>Dalam Sutarto, *Dasar-dasar Organisasi*, (Yogyakarta: UGM Press, 2002), h. 22.

masalah kekinian menjadi hambatan majunya organisasi masyarakat.<sup>12</sup> Kita ambil contoh bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah, merupakan bank syariah milik organisasi Al-Washliyah. Sebenarnya Al-Washliyah memiliki potensi besar untuk mampu mengembangkan usaha-usahanya karena Al-Washliyah memiliki pengurus di 27 Kota/Kabupaten dari 33 Kota/Kabupaten se-Sumatera Utara dan realisasi saat ini masih timpang. Belum terkelolanya potensi ini tidak lain karena pengelolaan organisasi yang masih bersifat tradisional dan tidak efisien. Rekrutmen dan pengembangan keahlian *nazhir* (pengurus yang diamanahi suatu urusan) yang tidak *merit system* serta inkonsistensi managerial keahlian *nazhir* semakin memperlambat laju responsitas organisasi pengelola usaha untuk lebih produktif dan profesional. Tidak produktifnya usaha juga tidak lepas dari implementasi prinsip tata kelola yang baik (*good governance*) dalam setiap fase pengelolaan organisasi Islam. Rentang kendali organisasi dari pusat ke daerah juga menjadi kendala karena struktur organisasi yang cenderung tumpang tindih, tidak efisien dan tidak responsif dalam merespon permasalahan yang muncul.

Dari sisi administrasi, sebagaimana dikemukakan oleh Palan Siagian dalam buku Filsafat Administrasi: “administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.<sup>13</sup> Di dalam organisasi yang baik menjadikan administrasi itu penting menunjang aktivitasnya, dimana administrasi sebagai proses kerjasama. Suatu proses kegiatan penyelenggaraan yang dilakukan oleh seorang administrator secara teratur dan diatur melalui perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan akhir yang telah ditetapkan. Dengan demikian mustahil pada akal jika usaha-usaha organisasi Al-Washliyah ini dapat diselenggarakan dengan baik tanpa administrasi yang baik. Baik buruknya suatu usaha dapat dilihat salah satunya dari baik-tidaknya penyelenggaraan administrasi itu sendiri.

---

<sup>12</sup> Edy Purwo Saputro, ....*Ibid.*

<sup>13</sup> Siagian, Sondang Palan. *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 1997), h. 3.

Dari sisi manajemen, sebagaimana dikemukakan oleh G. R. Terry, *Management is a distinct proces consisting of planning, organizing, actuating, and controlling, utilizing in each both science and art, and followed in order to accomplish predetermined objectives*. Kemudian George R. Terry dalam buku *Principles of Management*, juga menyatakan bahwa *management is the accomplishing of a predetemined obejectives through the efforts of otherpeople* atau manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama-sama usaha orang lain.<sup>14</sup>

Dari pengertian di atas, menunjukkan peran penting manajemen bagi setiap aktivitas individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen berorientasi pada proses (*process oriented*) yang berarti bahwa manajemen membutuhkan sumber daya manusia, pengetahuan, dan keterampilan agar aktivitas menjadi lebih efektif atau dapat menghasilkan tindakan dalam mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu, tidak akan ada organisasi yang akan sukses apabila tidak menggunakan manajemen yang baik. Demikian pentingnya peran manajemen yang dapat mempengaruhi dalam pengelolaan dan penataan usaha agar berfungsi sesuai fungsi masing-masing mencapai tujuan organisasi.

Dari sisi kepemimpinan sebagaimana dikemukakan oleh Sutarto, bahwa kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>15</sup> Aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan. Kepemimpinan diibaratkan sebagai sebuah alat atau sarana untuk mempengaruhi seorang atau sekelompok orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela seperti apa yang telah direncanakan diawal pemikiran seorang pemimpin itu sendiri. Seorang pemimpin akan dituntut secara terus menerus untuk

---

<sup>14</sup> George R. Terry. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Terj. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 5.

<sup>15</sup> Sutarto. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Cet. Ke 8, (Jakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press GMUP, 2016), h. 25.



memunculkan ide-ide kreatifnya agar usaha yang dijalankannya bisa meningkatkan *performancenya* dalam segala bidang dan bisa bertahan atau bisa beradaptasi dalam perubahan lingkungan. Ini menunjukkan bahwa sebuah kepemimpinan sangatlah penting untuk mendorong sebuah organisasi meraih tujuannya. Dengan demikian jelaslah bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi terhadap pengembangan usaha.

Dari sisi motivasi ekonomi syariah menjadi penting peranannya dalam pengembangan usaha berbasis syariah. Sebab motivasi sebagaimana dijelaskan oleh Stephen P. Chobbins dan Marry Coulter sebagaimana dikutip oleh Winardi bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya dalam mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.<sup>16</sup> Motivasi ekonomi syariah dapat dianalogikan—meski tidak seluruhnya tepat—misalnya kita akan membeli makanan di restoran/kedai nasi di daerah minoritas Muslim. Pertama kali yang dilihat adalah tampilan luar yang berlabel “halal” atau terdapat bacaan “*Basmalah*”. Jika label itu dikaitkan dengan kehalalan, maka mendatangkan keyakinan halalnya, dan menepis keraguan haramnya. Demikian pula label usaha syariah. Artinya penggunaan label syariah tidak sekedar lebel, melainkan dalam praktek hendaklah sesuai syariat Islam, yaitu sesuai Alquran dan hadis sebagai inti ajarannya. Jika demikian kecenderungan hati orang yang cinta agama atau bagi yang meyakini keunggulan produk-produk lembaga syariah, maka transaksi syariah menjadi pilihan dan motivasi baginya. Sebaliknya jika ternyata dalam prakteknya aktivitas tidak sesuai dengan label syariah, bisa membuat pelanggan kecewa, dan akibatnya usaha yang dikelola akan ditinggalkan. Di sinilah peran seorang pemimpin dalam kepemimpinannya agar mampu menggerakkan roda organisasi dengan memberikan motivasi kepada orang-orang (pengikut) nya, misalnya melalui sosialisasi motivasi ekonomi syariah tersebut. Sebab kepemimpinan merupakan

---

<sup>16</sup> Dalam Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 1.

proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.<sup>17</sup>

Bisa beragam yang menjadi motivasi orang dalam beraktivitas dan sangat tergantung pada apa yang dipahami tentang sesuatu itu. Misalnya ia bekerja karena sesuai aspirasinya, tapi ada pula bekerja karena ingin pengakuan, atau pujian dari orang lain, dan ada yang bekerja karena sebagai ibadah sehingga ada keganderungan pada usaha yang syar'i. Ini menunjukkan bahwa motivasi ekonomi syariah turut mempengaruhi suatu usaha.

Dari sisi aset, bahwa aset merupakan semua hak yang dapat digunakan dalam operasi perusahaan. Yang dapat dimasukkan ke dalam kolom aset salah satunya adalah gedung atau bangunan. Jadi kalau suatu usaha memiliki gedung senilai satu miliar rupiah, maka aset yang dihitung adalah satu miliar rupiah itu. Selain gedung, yang bisa dihitung sebagai aset bisa termasuk: merk dagang, paten teknologi, uang kas, mobil, dan lain-lain. Aset dipahami sebagai harta total. Namun biasanya untuk keperluan analisis dirinci menjadi beberapa kategori, seperti: aset lancar, investasi jangka panjang, aset tetap, aset tidak tetap, aset tidak berwujud, aset pajak tangguhan, dan aset lainnya.

Di dalam istilah akuntansi, aset tetap merupakan salah satu pos di neraca di samping aset lancar, investasi jangka panjang, dana cadangan, dan aset lainnya. Aset tetap mempunyai peranan yang sangat penting karena mempunyai nilai yang cukup signifikan bila dibandingkan dengan komponen neraca lainnya. Aset Tetap menurut PSAK No. 16 adalah aset berwujud yang:

1. Dimiliki untuk digunakan dalam produksi atau penyediaan barang dan jasa untuk direntalkan kepada pihak lain, atau untuk tujuan administratif; dan
2. Diharapkan untuk digunakanselama lebih dari satu periode.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Jarwanto, *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*, (Yogyakarta: Mediatara, 2015), h. 92.

<sup>18</sup> IAI, 2009: 16. 2.

Dalam kaitan penelitian ini, bahwa kondisi Al-Washliyah, di tengah arus kompetisi dunia usaha dan pendidikan yang semakin ketat, kondisi amal usaha Al-Washliyah, baik itu disadari atau tidak, permasalahan utama yang sering muncul dan bahkan terus berulang dalam kaitan pengelolaan dan penataan terhadap asset Al-Washliyah, bahwa ternyata belum tertib administrasi dan tertib organisasi. Sekitar 35 persen sekolah-sekolah/madrasah-madrasah (usaha AW lainnya – penulis) yang menggunakan lambang dan nama Al-Washliyah tetapi sesungguhnya tidak punya keterikatan/hubungan struktural terhadap organisasi.<sup>19</sup>

Dari sisi budaya organisasi, bahwa selain penciptaan hubungan antara kepemimpinan dan karyawan, faktor lain yang paling sensitif dan dapat mempengaruhi pengembangan usaha ialah mengenai budaya organisasi. Menurut Hakim<sup>20</sup> konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasi. Dengan begitu semakin mampu menjalankan budaya organisasi Islami, maka akan semakin berpengaruh positif terhadap amal usaha.

Dari sisi minat sebagaimana dikemukakan oleh Crow and Crow bahwa minat berhubungan dengan gaya gerak yang mendorong seseorang untuk menghadapi atau berurusan dengan orang, benda, kegiatan, pengalaman yang dirangsang oleh kegiatan itu sendiri.<sup>21</sup> Misalnya, minat berusaha dapat dilihat dari kesediaan untuk bekerja keras dan tekun untuk mencapai kemajuan usahanya, kesediaan menanggung macam-macam resiko yang berkaitan dengan tindakan berusaha yang dilakukannya, bersedia menempuh jalur dan cara baru, kesediaan untuk hidup hemat, kesediaan dari belajar yang dialaminya.

---

<sup>19</sup> A. Rahman Rais, SE, *Ibid*, ...., wawancara pada hari Kamis, tanggal 24 Januari 2019 di rumah kediamannya.

<sup>20</sup> Lukman Hakim, *Membangun Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif. BENEFIT* dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis, VOL. 15, No. 2, 2011, h. 148-158.

<sup>21</sup> Crow D. Leater dkk, *Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta: Nur Cahaya, 1989), h, 302-303.

Minat merupakan suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan pencampuran dari perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut dan kecenderungan-kecenderungan lain untuk bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai kesiapan dan prestasi dalam suatu pekerjaan. Dengan demikian minat merupakan dorongan kuat bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mewujudkan pencapaian tujuan dan cita-cita yang menjadi keinginannya. Selain itu minat dapat timbul karena adanya faktor eksternal dan juga adanya faktor internal, yang akan mempengaruhi terhadap usaha.

Dari sisi pemahaman, sebagaimana dikemukakan oleh Sudirman: Pemahaman merupakan suatu kemampuan seseorang dalam mengartikan, menafsirkan, menerjemahkan, atau menyatakan sesuatu dengan caranya sendiri tentang pengetahuan yang pernah diterimanya. Pemahaman mengandung makna kemampuan diri seseorang dalam kegiatan berpikir sehingga menjadi keyakinan pada dirinya, misalnya untuk melakukan atau tidak terhadap apa yang dipahaminya.

Di dalam Islam, nabi Muhammad saw. bersabda:

مَنْ يُرِدِ اللَّهُ يَفْقَهُهُ فِي الدِّينِ

Artinya: “Barang siapa yang dikehendaki Allah swt.. menjadi orang yang baik di sisi-Nya, niscaya diberikan kepadanya pemahaman yang mendalam dalam pengetahuan agama”. (H. R. Bukhari).<sup>22</sup>

Hadis tersebut menjelaskan pentingnya pemahaman yang benar itu dalam kehidupan ini, namun hal itu diberikan Allah kepada orang yang Ia kehendaki, sehingga aktivitasnya berorientasi kepada keridaan Allah swt. Sebagaimana Al-Qadhi ‘Iyadh berkata, “Ini adalah dua kalimat yang agung, yaitu kalimat pertama mengandung pengertian bahwa ‘amal ikhtiyar (amal perbuatan yang diusahakan) tidak akan menghasilkan pahala bila tidak didahului dengan niat yang tulus. Jadi,

---

<sup>22</sup> Dalam Rachmat Syafe'i, *Fikih Mu'amalat*, (Bandung: Pustaka Setia, 2004), h. 13.

untuk amal perbuatan yang memberi peluang samarnya tujuan, maka harus diniatkan dan ditentukan dengan jelas.<sup>23</sup> Dengan begitu semakin baik pemahaman Washliyin terhadap pengembangan usaha syariah, maka akan semakin baik hasil dan capaian dalam menghadirkan kesejahteraan umat.

Dari uraian latar belakang di atas, dari kesembilan faktor yang dapat mempengaruhi usaha tersebut yaitu: organisasi, administrasi, manajemen, kepemimpinan, motivasi ekonomi syariah, aset, budaya organisasi, minat, dan pemahaman. Namun dalam penelitian ini penulis sengaja mempertimbangkan membahas pada faktor mana yang paling signifikan mempengaruhi usaha berbasis syariah. Berdasarkan pengamatan awal penulis dan berlandaskan teori dan pendapat ahli di atas, maka diduga ada faktor yang paling kuat pengaruhnya terhadap pengembangan amal usaha Washliyin tersebut. Dan akhirnya penulis memutuskan melakukan penelitian tesis ini dengan judul *“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Usaha Berbasis Syariah Di Kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara”*.

## **B. Identifikasi Masalah.**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Pengelolaan amal usaha: ekonomi, pendidikan, dan (sosial) rumah sakit/klinik belum maksimal.
2. Pelaksanaan manajemen dan pengelolaan usaha belum tertib.
3. Kemampuan menyelesaikan tugas belum memenuhi harapan.
4. Kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi masih belum efektif.
5. Kemampuan pimpinan dalam menegakkan aturan organisasi masih belum maksimal.
6. Kepastian, ketegasan dan profesionalisme dalam hal penataan dan pengelolaan amal usaha, dan aset belum maksimal.

---

<sup>23</sup> Al-‘Alamah Syaikh Muhammad Nashiruddin Al-Ban. *Shahih Ensiklopedi Hadits Qudsi*, (Surabaya: Duta Ilmu, 2010), h. 143.

7. Kurangnya ketegasan peraturan atau regulasi tidak berjalan sebagaimana mestinya.
8. Pola kebiasaan yang kurang baik, menjadi membudaya sehingga pengembangan usaha terganggu.
9. Kemunduran tradisi ulama dalam kepemimpinan dan para politisi masuk dalam elit kepengurusan.

### C. Batasan Masalah.

- a. Batasan Masalah. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, agar penelitian lebih terarah dan fokus, maka peneliti membatasi masalah yaitu terbatas pada faktor kepemimpinan, dan budaya organisasi, serta pengembangan usaha berbasis syariah. Kemudian peneliti juga membatasi Washliyin, bahwa yang dimaksud adalah kalangan Al Jam'iyatul Washliyah Provinsi Sumatera Utara.
- b. Penegasan Istilah. Tesis ini *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Usaha Berbasis Syariah Di Kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara*". Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman terhadap pengertian yang terkandung dalam istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini perlu terlebih dahulu ditegaskan definisi istilah-istilah tersebut yaitu sebagai berikut:
  - 1) Pengaruh. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.”<sup>24</sup> Pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada di sekitarnya.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Hasan Alwi, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005), h. 849.

<sup>25</sup> *Ibid*, ...h. 143.

- 2) Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan pangkal utama dan pertama penyebab dari pada kegiatan, proses atau kesediaan untuk merubah pandangan atau sikap ( mental, fisik ) dari pada kelompok orang – orang, baik dalam hubungan organisasi formal maupun informal. Namun kepemimpinan dalam konteks idea gagasan tesis ini kepemimpinan lillah (*Lillah leadership and sharia entrepreneurship*). Kepemimpinan yang profesional Islami, memiliki kecerdasan akal dan nurani, berorientasi dakwah *lillah* dan meneladani Rasul, serta memiliki jiwa kewirausahaan syar’i.
- 3) Budaya Organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku didalam organisasi.<sup>26</sup> Jadi yang dimaksud Budaya Organisasi pada judul tesis ini adalah mengidentifikasi pola keyakinan dan nilai nilai serta artefak<sup>27</sup> dan asumsi dasar pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin yang bersifat Islami.
- 4) Pengembangan. Menurut Mussleman dan Jackson: Pengembangan usaha adalah suatu aktivitas yang memenuhi kebutuhan dan keinginan ekonomis masyarakat dan perusahaan diorganisasikan untuk terlibat dalam aktivitas tersebut. Menurut Brown dan Petrello Pengembangan usaha adalah suatu lembaga yang menghasilkan barang dan jasa yang di butuhkan masyarakat. Apabila kebutuhan masyarakat meningkat, maka lembaga bisnis pun akan meningkat pula perkembangannya untuk memenuhi kebutuhan tersebut, sambil memperoleh laba.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Achmad sobirin. *Budaya Organisasi, pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan Organisasi*, (Yogyakarta; Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2007), h. 5.

<sup>27</sup> Dalam kamus bahasa Indonesia artefak adalah benda-benda, seperti alat, perhiasan yang menunjukkan kecakapan kerja manusia (terutama pada zaman dahulu) yang ditemukan melalui penggalian arkeologi. Juga diartikan sebagai benda (barang-barang) hasil kecerdasan manusia, seperti perkakas, senjata. Lihat <https://kbbi.web.id/artefak>.

<sup>28</sup> [https://www.academia.edu/8665059/Ada\\_beberapa\\_definisi\\_pengembangan\\_usaha\\_menurut\\_para\\_ahli](https://www.academia.edu/8665059/Ada_beberapa_definisi_pengembangan_usaha_menurut_para_ahli), diakses pada tanggal 28 Februari 2019.

- 5) Usaha. Usaha adalah kegiatan dengan mengerahkan tenaga, pikiran, atau badan untuk mencapai suatu maksud. Pekerjaan, perbuatan, prakarsa, ikhtiar, daya upaya untuk mencapai suatu maksud.<sup>29</sup> Dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan, usaha adalah setiap tindakan, perbuatan, atau kegiatan apapun dalam bidang perekonomian yang dilakukan oleh setiap pengusaha atau individu untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba.<sup>30</sup> Islam memposisikan berkerja atau berusaha sebagai kewajiban setelah shalat, apabila dilakukan dengan ikhlas berkerja atau berusaha akan bernilai ibadah dan akan mendapatkan pahala. Dengan berusaha kita tidak hanya menghidupi diri kita sendiri, tetapi juga menghidupi orang-orang yang ada dalam tanggung jawab kita, dan bahkan bila kita sudah berkecukupan kita bisa memberikan sebagian dari hasil usaha kita guna menolong orang lain yang memerlukan.<sup>31</sup>
- 6) Syariah. Syariat (*as-Syari'ah*) berarti sumber air minum (*mawrid al-mā' al istisqā'*) atau atau jalan yang lurus (*at-ṭariq al-mustaqīm*). Secara istilah syariah bermakna perundang-undangan yang diturunkan Allah swt. Melalui Rasulullah saw. untuk seluruh umat manusia, baik menyangkut masalah ibadah, akhlak, makanan, minuman, pakaian maupun muamalah (interaksi sesama manusia dalam berbagai aspek kehidupan) guna meraih kebahagiaan dunia maupun bahagia di akhirat. Usaha berbasis syariah berarti usaha yang dijalankan berlandaskan kepada ketentuan ajaran Islam.

---

<sup>29</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), Edisi ke-3, h. 125.

<sup>30</sup> Ismail Solihin. *Pengantar Bisnis, Pengenalan Peraktis Dan Studi Kasus*, (Jakarta: Kencana, 2006), h. 27.

<sup>31</sup> Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha Berbasis Syari'ah*, (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), h. 29.



- 7) Washliyin. Washliyin dikaitkan dengan kata Al-Washliyah menunjukkan arti orang-orang Al-Washliyah. Al-Washliyah (AW) merupakan singkatan dari Al Jam'iyatul Washliyah.

#### **D. Perumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan mempengaruhi pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana budaya organisasi mempengaruhi pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan mempengaruhi pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi mempengaruhi pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara.

#### **F. Manfaat Penelitian.**

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Pembaca. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi para pembacanya tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan usaha berbasis syariah.
2. Bagi Kalangan Washliyin.

- a. Sebagai bahan masukan bagi Washliyin Provinsi Sumatera Utara guna mengembangkan usaha berbasis syariah yang lebih ke depan.
  - b. Dapat memberi masukan atau pertimbangan-pertimbangan bagi Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara dalam rangka menyusun strategi meningkatkan kuantitas dan kualitas usaha berbasis syariah.
  - c. Dapat dijadikan referensi tambahan untuk mengetahui apa yang telah dilaksanakan sehingga diharapkan bisa meningkatkan strategi pengembangan usaha berbasis syariah ke depan.
3. Bagi Akademisi. Penelitian ini diharapkan dapat memacu penelitian selanjutnya yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara.

#### **E. Fokus Penelitian.**

Adapun fokus penelitian yang akan diteliti pada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara, yang difokuskan pada tiga bidang usaha yaitu: a) ekonomi, b) pendidikan, dan c) sosial (rumah sakit/klinik kesehatan).

#### **G. Sistematika Pembahasan.**

Penelitian ini ditulis sebagai karya ilmiah berbentuk tesis yang terdiri dari lima bab, dengan sistematika pembahasan. Penulis memandang perlu mengemukakan sistematika pembahasannya untuk mempermudah dalam memahami tesis ini yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Bab satu ini sangat penting untuk menjelaskan latar belakang masalah penelitian yang akan menentukan arah pembahasan penelitian. Lalu dilanjutkan dengan, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, menentukan tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Hal ini untuk memudahkan pemahaman tentang pengaruh

kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara.

Bab II Kajian Teoritis. Pada bab dua ini dijelaskan tentang landasan teori yang mencakup tinjauan pustaka mengenai, pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha berbasis syariah, dan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Pada bab ini dicantumkan kajian terdahulu, dan kerangka berpikir. Pada bab ini juga menguraikan tentang landasan teori, pengertian kepemimpinan, organisasi, manajemen, administrasi, dan budaya organisasi, serta usaha berbasis syariah.

Bab III. Metode Penelitian. Pada bab tiga ini berisi tentang pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Dalam bab empat ini dipaparkan tentang pemaparan data dan temuan penelitian. Pemaparan data dan temuan penelitian, membahas tentang deskripsi fokus penelitian dari hasil penelitian mencakup gambaran umum usaha Washliyin.

Bab V Kesimpulan dan Saran. Pada bab ini merupakan bab penutup dari pada tesis ini. Diakhiri dengan daftar pustaka dan daftar lampiran.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **A. Landasan Teori.**

##### **1. Kepemimpinan.**

###### **a. Pengertian Kepemimpinan.**

Model atau konsep kepemimpinan telah banyak ditawarkan para penulis di bidang organisasi dan manajemen. Berbicara tentang kepemimpinan tentu saja dikaitkan pada aspek keperibadian seorang pemimpin dengan konteks situasi dimana pemimpin itu menerapkan kepemimpinannya. Kepemimpinan juga memiliki sifat kolektif dalam arti segala perilaku yang diterapkan seorang pimpinan akan memiliki dampak luas bukan hanya bagi dirinya sendiri melainkan juga bagi seluruh anggota organisasi. Sebelum lebih jauh pembahasan ini, perlu dibedakan lebih dahulu antara kepemimpinan (*leadership*) dan pemimpin (*leader*). Pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi anggota kelompok atau organisasi guna mendorong kelompok atau organisasi tersebut mencapai tujuan-tujuannya. Pemimpin menunjuk pada personal atau individu spesifik atau kata benda. Sedangkan kepemimpinan adalah sifat penerapan pengaruh oleh seorang anggota kelompok atau organisasi terhadap anggota lainnya guna mendorong kelompok atau organisasi mencapai tujuan-tujuannya.<sup>32</sup>

Ada berbagai gaya kepemimpinan, dan gaya pemimpin itu mempengaruhi perilaku pemimpin. Dengan kata lain, perilaku pemimpin benar-benar membuat gaya pemimpin. Sebuah perilaku menampilkan pemimpin otokratis berbeda dari seorang pemimpin yang demokratis,

---

<sup>32</sup> Lussier, Robert N. Achua, Christopher F. (2010). LEADERSHIP Theory, Application, & Skill Development 4th edition. USA: South-Western Cengage Learning, dalam Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik Vol. 1 No. .2, November 2017 Politeknik APP Jakarta, Kementerian Perindustrian, diakses pada tgl. 2 Februari 2019.

maupun pemimpin Islami. Hubungan manusia antara pemimpin dan pengikut akan berbeda sesuai dengan gaya kepemimpinan.<sup>33</sup>

Cukup banyak definisi kepemimpinan yang ditawarkan para ahli di bidang organisasi dan manajemen. Masing-masing memiliki perspektif dan metodologi pembuatan definisi yang cukup berbeda, bergantung pada pendekatan (*epistemologi*) yang mereka bangun guna menyelidiki fenomena kepemimpinan. Misalnya Stephen Robbins mendefinisikan kepemimpinan sebagai “... *the ability to influence a group toward the achievement of goals.*”<sup>34</sup> Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan.

Dan istilah pemimpin ini lazim kita dengar di keseharian kita, misalnya penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, peruntun, raja, dan sebagainya. Istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.<sup>35</sup> Dalam bahasa Arab kepemimpinan disebut *zi'amah* atau *imamah*.<sup>36</sup> Dalam terminologi yang dikemukakan oleh Marifield dan Hamzah, kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama.<sup>37</sup> Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi.<sup>38</sup> Berarti pemimpin itu adalah

---

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> Dalam Nasharuddin Baidan & Erwati Aziz, *Etika islam dalam Berbisnis*, ... h. 126.

<sup>35</sup> KBBI online.

<sup>36</sup> Al-Marbawy, M. Idris, *Kamus Bahasa Arab*, (Bandung: Al-Ma'arif, 1982), h. 265 & 28.

<sup>37</sup> Hamzah Zakub, *Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan*, (Bandung: Diponegoro), h.125.

<sup>38</sup> Nasharuddin Baidan & Erwati Aziz, *Etika Islam Dalam Berbisnis*, ... h. 126.

orang (pelaku) */(ismun fāil)* nya. Dengan begitu pemimpin merupakan suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin.

Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin.<sup>39</sup>

Dengan perkataan lain kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Secara umum kepemimpinan diartikan cara atau teknik yang digunakan pimpinan dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi suatu seni pembinaan sekelompok orang tertentu, biasanya melalui pendekatan dan motivasi yang tepat sehingga mereka tanpa ada rasa takut untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian seorang pemimpin idealnya adalah memiliki jiwa kepemimpinan sebab ia berperan terhadap apa yang dipimpinnya. Peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada bawahan/karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dapat dilakukan melalui lima cara, yaitu: 1) pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari anggota/karyawannya, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, 2) pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, 3) pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, 4) pemimpin memberikan umpan balik (*feed back*) ketika karyawan telah mencapai sasaran, dan 5) pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai.

---

<sup>39</sup> Jarwanto, *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*, (Yogyakarta : Mediatara, 2015), h. 92.

Kepemimpinan di dalam Islam identik dengan istilah *khalifah* yang berarti wakil. Pemakaian kata *khalifah* setelah Rasulullah saw. sama artinya yang terkandung dalam perkataan “*amir*” atau pengusaha, atau yang memerintah.<sup>40</sup> Kedua istilah tersebut dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal. Sedangkan pemimpin informal, yaitu kepemimpinan yang tidak mempunyai dasar pengangkatan resmi, tidak nyata terlihat dalam hirarki kepemimpinan organisasi.<sup>41</sup> Selain kata *khalifah* disebut juga *ulil amri* yang satu akar dengan kata *amir*. Kata *ulil amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat. Sebagaimana firman Allah swt. dalam Surat an-Nisa : 4;t 59 yang berbunyi:



Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Alquran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*<sup>42</sup>

Setiap kepemimpinan selalu menggunakan *power* atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain.<sup>43</sup> Kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, komunikasi

<sup>40</sup> M. Idris Al-Marbawi, *Kamus ...* h. 27.

<sup>41</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 321 .

<sup>42</sup> Kementerian Agama RI. *Alquran dan Terjemahannya*, (Surabaya: Mahkota, 1989), h. 128

<sup>43</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2004), h. 182.

dan interaksi dengan para bawahan dan seluruh elemen. Kemampuan adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan usaha sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman. Selain itu dengan kemampuan kepemimpinan akan memungkinkan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan profesional.<sup>44</sup>

Kepemimpinan bisa diibaratkan sebagai sebuah alat atau sarana untuk mempengaruhi seorang atau sekelompok orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela seperti apa yang telah direncanakan di awal pemikiran seorang pemimpin itu sendiri. Begitu penting peran kepemimpinan, bahkan sekecil apapun suatu organisasi pada dasarnya dipastikan akan memerlukan seorang pemimpin. Bahkan setiap diri adalah pemimpin paling tidak terhadap dirinya sendiri. Pada umumnya orang berpendapat, bahwa keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi terletak pada kepemimpinan. Kepemimpinan terdapat di segenap organisasi dan tingkat paling kecil sampai dengan tingkat yang lebih tinggi, besar dan luas jaringannya. Pemimpin sangat menentukan keberhasilan pekerjaan bawahannya dengan kepemimpinan dan partisipasinya.

#### **b. Kepemimpinan Organisasi Sosial.**

Dari segi jenis kegiatannya organisasi terbagi kepada empat macam yaitu: organisasi politik,<sup>45</sup> bisnis,<sup>46</sup> profesi<sup>47</sup> dan sosial.<sup>48</sup> Organisasi sosial merupakan

---

<sup>44</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontempore*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, h. 137).

<sup>45</sup> Organisasi politik adalah organisasi yang bertugas dalam penyelenggaraan Negara, atau organisasi kelompok yang bergerak atau berkepentingan atau terlibat dalam proses politik dalam ilmu kenegaraan, secara aktif berperan dalam menentukan nasib bangsa tersebut. Lihat [https://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi\\_politik](https://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi_politik), diakses pada angal 2 Februari 2019.

<sup>46</sup> Organisasi bisnis adalah sebuah sistem saling mempengaruhi antar orang dalam kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi bisnis berorientasi pada profit (mencari keuntungan). Organisasi bisnis dalam Islam dikenal dengan syirkah atau kemitraan, esensi kemitraan adalah memberikan kesempatan



organisasi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sosial kemasyarakatan. Contohnya organisasi kekeluargaan dalam bidang ekonomi, pendidikan, ilmiah, keindahan dan rekreasi, keagamaan, kesehatan jasmani, dan kemasyarakatan lainnya. Bagi organisasi sosial yang juga mengelola bisnis, maka dalam menghadapi lingkungan/iklim bisnis pada abad XXI, menunjukkan alternatif terbaik harus terdiri dari tenaga kerja yang kompetitif dan berkualitas, mampu menunjukkan eksistensi organisasi yang kompetitif, sebagai jawaban terhadap tantangan bisnis di masa datang. Organisasi seperti itu adalah memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Mampu menjaring, menganalisis dan memanfaatkan informasi. Informasi dari sumbernya secara tepat dapat sampai dan mempengaruhi kehidupan manusia di tempat-tempat yang jauh.

---

usaha untuk dapat dimanfaatkan oleh yang tidak mempunyai modal tetapi punya keahlian untuk memupuk jiwa wirausaha, bersama-sama dengan pengusaha yang telah diakui keberadaannya. Pada dasarnya kemitraan secara alamiah akan mencapai tujuannya jika kaidah saling memerlukan, saling memperkuat, dan saling menguntungkan dapat dipertahankan dan dijadikan komitmen dasar yang kuat di antara para pelaku kemitraan. Lihat Imelda. *Implementasi Balance Scorecard Pada Organisasi Publik*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 6 No. 2 (November 2004), h. 107-108.

<sup>47</sup> Organisasi profesi, yaitu organisasi yang anggotanya terdiri dari orang-orang yang berprofesi sama atau hampir sama untuk menjaga agar profesi mereka selalu dihargai dan dihormati. Contohnya : ICMI (Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia). Organisasi profesi menghimpun orang-orang yang bekerja sesuai dengan profesi mereka, juga ada kode etik untuk menjaga agar profesi mereka selalu dihargai dan dihormati. Dengan kata lain organisasi profesi merupakan suatu organisasi yang didirikan oleh dua orang atau lebih yang memiliki profesi yang sama untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan Merton mendefinisikan bahwa organisasi profesi adalah organisasi dari praktisi yang menilai/mempertimbangkan seseorang atau yang lain mempunyai kompetensi professional dan mempunyai ikatan bersama untuk menyelenggarakan fungsi sosial yang mana tidak dapat dilaksanakan secara terpisah sebagai individu. lihat Ali Muhayatsyah, Peneliti Keuangan Syariah. Artikel Bisnis dalam Perspektif Syariah, diakses pada tanggal 4 Februari 2019. Lihat juga [https://www.academia.edu/35724862/Bentuk\\_Organisasi\\_Bisnis\\_dalam\\_Perspektif\\_Syariah](https://www.academia.edu/35724862/Bentuk_Organisasi_Bisnis_dalam_Perspektif_Syariah), diakses pada tanggal 4 Februari 2019.

<sup>48</sup> Menurut Winardi (2003), organisasi sosial yaitu organisasi-organisasi yang memenuhi kebutuhan sosial orang-orang untuk mencapai kontak dengan orang lain.

- 2) Organisasi harus mampu memberikan respon yang tepat sebagai jawaban terhadap tantangan lingkungan/iklim bisnis. Memilih bisnis baru yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen sekarang dan di masa mendatang.
- 3) Organisasi harus mampu memberikan respon secara cepat. Kecepatan sangat penting agar kesempatan/peluang bisnis sebagai hasil analisis informasi. Tidak direbut/dimanfaatkan lebih dulu oleh organisasi bisnis yang lain sebagai pesaing.
- 4) Organisasi harus mampu menghindari atau memperkecil resiko bisnis. Resiko tidak sekedar berkenaan dengan bidang material dan finansial. Jika keliru atau gagal dalam respon, tetapi juga pada aspek-aspek manusiawi SDM, baik dari segi fisik maupun psikologis.
- 5) Dari segi material dan finansial, organisasi harus mampu mewujudkan rasio yang menguntungkan, mampu menyelenggarakan dan membiayai program-program.<sup>49</sup>

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan dalam setiap organisasi adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang di dalamnya untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Ada dua bentuk kepemimpinan organisasi, yaitu kepemimpinan sosial dan kepemimpinan bisnis. Meskipun keduanya lahir dari rahim yang sama yaitu organisasi, tetapi watak keduanya sangatlah berbeda. Jika seorang pemimpin sosial menggunakan kepemimpinan bisnis dia akan gagal dan sebaliknya seorang pemimpin bisnis menggunakan kepemimpinan sosial dia juga akan gagal.<sup>50</sup> Meski demikian, kombinasi antara kedua watak kepemimpinan tersebut jika dimungkinkan akan melahirkan sosok pemimpin yang unggul dan sukses. Substansi kepemimpinan sosial adalah mencapai tujuan berdirinya sebuah organisasi sosial seperti sebuah organisasi kemasyarakatan yang bergerak di

---

<sup>49</sup> <http://www.detikbisnis.co.cc/2011/04/bisnis-islami.html>, diakses tanggal 4 Februari 2019.

<sup>50</sup> <https://jurnalmanajemen.com/kepemimpinan-dalam-organisasi/>. Lihat juga <http://eprints.ums.ac.id/9115/2/B100060066.pdf>, diakses tanggal 4 Februari 2019.

bidang agama, misalnya NU, Muhammadiyah, dan Al-Washliyah. Bagi Al-Washliyah kepemimpinan sosial yang ingin dicapai adalah bagaimana cara memperhubungkan antara manusia dengan Allah swt., dan memperhubungkan antara manusia dengan sesama, serta ujuan kesejahteraan umat. Pada prinsip umumnya, substansi kepemimpinan sosial adalah melayani kepentingan publik. Sedangkan pada kepemimpinan bisnis, yang ingin diraih adalah profit (keuntungan material). Contohnya kepemimpinan bisnis adalah kepemimpinan dalam perusahaan. Berkembang pesatnya teori-teori kepemimpinan yang berbasis pada kepemimpinan bisnis membawa dampak yang cukup signifikan dalam kepemimpinan sosial, salah satu contohnya adalah dalam kepemimpinan negara. Negara adalah organisasi sosial dimana tugas pemimpin adalah memberikan pelayanan publik yang terbaik. Namun penerapan kepemimpinan bisnis dalam Negara, misalnya BUMN menjadikan para pemimpinnya mengendalikan keseimbangan antara kepentingan tujuan profit (keuntungan material) dan kesejahteraan rakyat.

Dengan demikian kepemimpinan organisasi sosial kemasyarakatan keagamaan sudah semestinya mencontoh kepemimpinan Rasulullah saw. Sebab nabi Muhammad saw. adalah tauladan bagi kita dalam semua aspek kehidupan. Beliau sudah berhasil mencontohkan kepemimpinan yang sempurna berdasarkan risalah Islamiyah dari Allah swt. sebagaimana semasa hidupnya. Di samping sebagai rasul, beliau menjalankan kepemimpinan dalam pemerintahan, masyarakat dan kepala rumah tangga yang sempurna karena beliau memiliki sifat *siddiq*(benar, jujur), *amanah*(terpercaya), *tabligh*(menyampaikan) dan *faṭānah* (*cerdas/bijaksana*), dengan mengedepankan akhlakul karimah.

Namun kepemimpinan dalam konteks idea gagasan tesis ini penulis menyebutnya dengan kepemimpinan lillah (*Lillah leadership and sharia entrepreneurship*). Suatu kepemimpinan yang profesional Islami, berorientasi dakwah *lillāh wa rasūlih*, dan memiliki jiwa kewirausahaan syariah. Adapun alasan penulis memakai istilah kepemimpinan lillah tersebut adalah didasarkan kepada Rasulullah saw. bahwa:

1. Pengalaman berbisnis yang diperoleh Muhammad sebelum ia menjadi Rasul merupakan hasil pergulatannya dengan realitas sosial.<sup>51</sup> Muhammad menjadi pelaku bisnis sangat dipengaruhi oleh lingkungannya sejak ia kecil hingga dewasa, dan menikah dengan Khadijah. Dan setelah ia menjadi Rasul, sebagian pengalamannya dituangkan dalam sabdanya, yang disebut dengan hadis.<sup>52</sup>
2. Keberhasilan Muhammad dalam berbisnis dipengaruhi oleh kepribadian diri Muhammad yang dibangunnya atas dasar dialogis realitas sosial masyarakat *Jahiliyyah* dengandirinya.<sup>53</sup>
3. Kepemimpinan nabi Muhammad saw. sebagai seorang Rasulullah ucapannya itu tiada lain hanyalah wahyu yang diwahyukan (kepadanya),<sup>54</sup> sehingga perihidup beliau menjadi contoh suri tauladan bagi manusia yang tiada taranya,

---

<sup>51</sup>Bisnis Muhammad saw. setelah menikah dengan Khadijah, seperti dideskripsikan dalam kunjungan Muhammad ke beberapa negara dan bentuk transaksi dalam Islam. Tercatat dalam sejarah, ketika Muhammad dalam usia 12 tahun ia sudah diajak untuk bisnis ke Syria dan banyak pesan moral dalam menjalankan bisnis yang dirangkum dalam hadits. Lihat Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004), h. xv –xviii.

<sup>52</sup>Etika mencari harta dan membelanjakannya, strategi bisnis dan tujuannya, serta perilaku bisnis yang dianjurkan dan dilarang. Inimencerminkan etika bisnis Muhammad, menekankan pada teks-teks Alquran, seperti etika bisnis harus berlandaskan iman kepada Allah dan rasul-Nya, strategi bisnis harus sesuai dengan jalan Allah, dan tujuan bisnis untuk memperoleh keuntungan besar. Artinya etika bisnis terfokus pada kompilasi ayat-ayat Alquran dan hadits. Penekanan bisnis Islam pada pesan-pesan (nabi) Muhammad setelah menjadi Nabi (*ba'd al bi'tsah*). Lihat .Suyanto, *Muhammad Business Strategy and Ethics*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), h. 169-218.

<sup>53</sup>Kemampuan mengelola bisnis tampak pada keberanian Nabi membawa dagangan Khadijah yang ditemani hanya seorang karyawan (Maisarah). Jika ia tidak memiliki pengalaman dan kemampuan berdagang maka ia hanya akan menjadi pendamping Maisarah. Ia bertanggungjawab penuh atas semua dagangan milik Khadijah. Demikian juga halnya pada barang-barang dagangan yang ia bawa dari pasar ke pasar atau tempat-tempat festival perdagangan. Lihat M. Abdul Karim, *History of the Muslim Thought and Civilization*, terj. Tim Pustaka Book Publisher, Sejarah Pemikiran dan Peradaban, (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2007), h. 50 dalam Muhammad Saifullah. *Etika Bisnis Islami dalam Praktek Bisnis Rasulullah*, dalam jurnal Walisongo, Volume 19, Nomor 1, Mei 2011, h. 134-140.

<sup>54</sup> Penjelasan Alquran, yang artinya ..dan Tiadalah yang diucapkannya itu (Alquran) menurut kemauan hawa nafsunya. Ucapannya itu tiada lain hanyalah wahyu yang diwahyukan (kepadanya). Q. S. an-Najm: 53; 3.-4. Lihat Kementerian Agama RI: *Alquran dan Terjemahnya*, (Surabaya: Mahkota, 1989), h. 871.

termasuk dalam praktek kepemimpinan organisasi sosial keagamaan, dan lainnya.

4. Perihidup nabi sudah sepatutnya diterapkan dalam semua aspek kehidupan meliputi: *hablun minal-Allāhi wa hablun min an-nās* (hubungan kepada Allah swt, dan hubungan dengan sesama manusia), seperti urusan ibadah, keluarga, pemerintahan (profesi), kemasyarakatan, dan lainnya, termasuk dalam usaha-usaha organisasi kemasyarakatan Islam dalam menjalankan visi dan misinya.

Oleh sebab itu kepemimpinan dalam konteks idea gagasan tesis ini penulis menyebutnya dengan kepemimpinan lillah (*lillah leadership and sharia entrepreneurship*). Kepemimpinan yang profesional Islami, memiliki kecerdasan akal dan nurani, berorientasi dakwah dari/dan untuk kepentingan agama serta memiliki jiwa kewirausahaan syar'i sehingga dalam menjalankan kepemimpinan seorang pemimpin tetap berdasarkan inti ajaran Islam yaitu Alquran dan hadis. Sebagaimana Rasulullah saw. telah memperaktekkan dalam kepemimpinannya dengan mengedepankan *al-akhlaku al karimah* karena memang itulah misi risalah Nabi yang musti kita tauladani dalam semua aspek kehidupan. Kepemimpinan demikian diharapkan dimiliki oleh Washliyun dalam menjalankan usahanya. Kepemimpinan yang berfungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha yang dijalankan. Dengan perkataan lain meskipun dalam bentuk organisasi sosial kemasyarakatan Islam *non profite oriented*, namun ia berusaha menjadikan organisasi yang dipimpinnya menjadi organisasi sosial yang memiliki kemampuan mendatangkan kesejahteraan, paling tidak dapat menghidupi pembiayaan operasional organisasi secara mandiri.

### c. Kriteria Seorang Pemimpin.

Menurut Vietzal Rivai dan Boy Raffi Amar dalam buku pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi mengatakan;<sup>55</sup> Seorang pemimpin dalam suatu

---

<sup>55</sup> <http://www.rajagrafindo.co.id/produk/pemimpin-dan-kepemimpinan-dlm-organisasi/>, di akses pada tanggal 14 Februari 2019.

organisasi harus memiliki kriteria tertentu layaknya seorang pemimpin yang sejati kriteria tersebut, yaitu;

- 1). Pengaruh; seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh itu menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin.
- 2) Kekuasaan/*power*; seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena ia memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan dan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki seorang pemimpin, tanpa itu ia tidak akan bisa berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak merasa saling diuntungkan.
- 3) Wewenang; wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/ kebijakan. Wewenang disini juga dapat dialihkan kepada karyawan oleh pimpinan apabila pemimpin percaya bahwa karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga karyawan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campurtangan dari segi sang pemimpin.
- 4) Pengikut; seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan /*power* dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, .... h. 321.

Dengan demikian dapat dipahami, ada perbedaan antara pemimpin dan kepemimpinan yaitu:

- 1) Pemimpin adalah orang yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama.
- 2) Kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya. Sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Itu sebabnya diperlukan sosok kepemimpinan yang diharapkan dapat membawa organisasi kepada kesuksesan.

Untuk dapat dipahami bahwa kepemimpinan bukan suatu yang istimewa, tetapi tanggung jawab, ia bukan fasilitas tetapi pengorbanan, juga bukan untuk berleha-leha tetapi kerja keras. Ia juga bukan kesewenang-wenangan bertindak tetapi kewenangan melayani. Kepemimpinan adalah berbuat dan kepeloporan bertindak. Dari pengertian kepemimpinan dapat dilihat dari berbagai sisi kepemimpinan itu sendiri, kepemimpinan mengandung dua segi, yaitu:

- 1) Pemimpin formal, orang yang secara resmi diangkat dalam jabatan kepemimpinannya, teratur dalam organisasi secara hirarki. Kepemimpinan formal ini disebut dengan istilah “kepala”.
- 2) Pemimpin informal, yaitu kepemimpinan ini tidak mempunyai dasar pengangkatan resmi, tidak nyata terlihat dalam hirarki kepemimpinan organisasi.

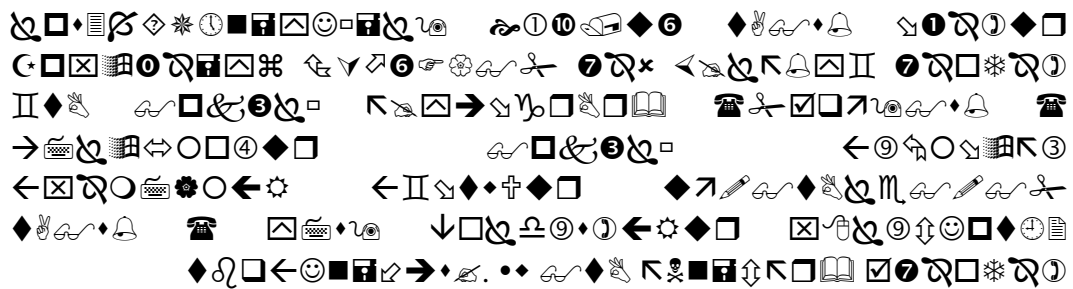
Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan kerja sama orang-orang di luar kelompok dan organisasi. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat sarana, proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau suka cita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Kepemimpinan di dalam Islam contohnya adalah Rasulullah saw. Dunia mengenal sosok nabi Muhammad saw. sebagai pemimpin yang berhasil menyentuh hati manusia. Sedangkan konsep kepemimpinan Islam atau imamah sudah tercantum dalam Alquran dan as-Sunah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga, kelompok bahkan sampai umat manusia. Konsep ini mencakup baik cara-cara pemimpin maupun yang dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya. Kepemimpinan Islam, sudah merupakan fitrah bagi setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang Islami. Manusia diamanahi Allah untuk menjadi *khalifah Allah* (wakil Allah) di muka bumi. Ini berarti menurut kudrat dan iradat-Nya manusia dilahirkan untuk menjadi pemimpin. Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.<sup>57</sup> Sejak Adam diciptakan sebagai manusia pertama dan diturunkan ke bumi, maka ia ditugasi sebagai *Khalifah fi al ardhi*. Sebagaimana firman Allah dalam Alquran Surat al-Baqarah: 2; 30:

---

<sup>57</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung : Rosdakarya, 1996) h. 88.





Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."*<sup>58</sup>

Menurut Bachtiar Surin yang dikutip oleh Maman Ukas bahwa “Perkataan Khalifah berarti penghubung atau pemimpin yang disertai untuk menyampaikan atau memimpin sesuatu”<sup>59</sup> Sebagai Khalifah tugasnya adalah merealisasikan misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Sekaligus sebagai *abdullah* (hamba Allah) yang senantiasa patuh dan terpanggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah. Hadis nabi Muhammad saw :

*Telah menceritakanku Abdullah ibn Maslamah dari Malik dari Abdullah ibn Dinar dari Abdullah ibn Umar bahwasanya Rosulullah saw. bersabda: Setiap kamu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya, seorang kepala negara adalah pemimpin atas rakyatnya dan akan dimintai pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin bagi keluarganya dan akan dimintai pertanggungjawaban perihal keluarga yang dipimpinnya, seorang isteri adalah pemimpin atas rumah tangga suami dan anaknya dan akan dimintai pertanggungjawaban atas tugasnya, seorang pembantu adalah bertanggungjawab atas harta tuannya dan akan ditanya dari tanggungjawabnya,*

<sup>58</sup> Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, ... h. 13.

<sup>59</sup> Maman Ukas, *Manajemen Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*, (Bandung : Ossa Promo, 1999) h. 253.

*dan kamu sekalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban perihal kepemimpinannya. (H.R. Bukhari dan Muslim).<sup>60</sup>*

Hadis di atas menjelaskan bahwa setiap individu mempunyai tanggungjawab dan amanah yang perlu dipikul dan ditunaikan dengan sebaik mungkin. Begitu pula dengan seorang pemimpin, Pemimpin adalah seorang yang memegang amanah, bertanggung jawab atas tanggung jawab yang dipikulnya, dan apa yang terletak dibawah naungannya. Maka apa yang terletak di bawah perlindungannya, pemimpin dituntut untuk berlaku dengan adil dan membangunnya dengan menjaga kepentingan dan kemaslahatan dalam agama dan dalam kehidupannya serta yang berkaitan dengannya.

Kepemimpinan Rasulullah saw. selayaknya menjadi contoh betapa besarnya pengaruh yang beliau berikan kepada masyarakat saat itu hingga mampu menghantarkan umat kepada zaman kegemilangan umat Islam. Rasulullah saw. memiliki jiwa seorang pemimpin sejati. Beliau bukan lahir dari anak seorang raja atau penguasa. Beliau pun tidak pernah mengenyam pendidikan (pendidikan formal istilah pendidikan sekarang) yang tinggi untuk mendapatkan sebuah gelar seorang pemimpin. Justru beliau adalah seorang ummi (tidak bisa membaca).

Akan tetapi Allah swt. memberinya dengan kemuliaan, kebijakan, dan kearifan-Nya, sehingga beliau mampu memimpin hingga mencapai masa kejayaan Islam. Kualitas akhlak Rasulullah yang patut dijadikan sebagai role model bagi pemimpin saat ini adalah sifat *siddiq*, *amanah*, *tabliġ*, dan *faṭānah* yang beliau miliki. Bahkan sebelum beliau diangkat menjadi Rasul pun, telah memperoleh gelar *al-Amin* (yang dapat dipercaya) dari masyarakat Mekkah. Gelar itu diperoleh Nabi dari orang-orang Mekkah ketika itu karena sejak kanak-kanak beliau sudah bersentuhan dengan dunia bisnis, dan berperilaku amanah. Dalam Ensiklopedia bertajuk Muhammad sebagai pedagang, karya penulis Afzalurrahman dikisahkan bahwa awal karier Muhammad sebagai pedagang telah dirintis sejak usianya 12

---

<sup>60</sup> Bukhari dan Muslim dalam Ahmad Sunarto, *Terjemah Riyadhus Ṣālihin Jilid I* (Jakarta: Pustaka Amani, 1999), h. 610, dalam jurnal Dialogia, Vol. 12 No. 1 Juni 2014.

Dengan demikian dalam konsep *Syari'at Islām*, kriteria yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin telah dirumuskan dalam suatu cakupan sebagai berikut:

- [illegible]

<sup>61</sup> Afzalur Rahman, *Muhammad sebagai Pedagang*, diterjemahkan dari Muhammaad Encyclopedia of seerah, (Bandung: Pelangi Mizan, 2009), h. 7.

Ini ber arti bahwa perintah berlaku adil itu ditunjukkan terhadap manusia secara keseluruhan.<sup>63</sup>

- [illegible]

3) Pemimpin harus orang-orang yang beriman, bertakwa dan beramal saleh, tidak boleh orang zalim, fasiq, berbuat keji, lalai akan perintah Allah swt.

<sup>64</sup> Sayyid Quthb, *Tafsir fi Zhilalil Qur'an, (terj), As'ad Yasin*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), h. 54.

dan melanggar batas-batasnya. Pemimpin yang zalim, batal kepemimpinannya.

- 4) Bertanggung jawab dalam pelaksanaan tatanan kepemimpinan sesuai dengan yang dimandatkan kepadanya dan sesuai keahliannya. Sebaliknya negara dan rakyat akan hancur bila dipimpin oleh orang yang bukan ahlinya. Sebagaimana inti sabda Rasulullah saw., bahwa apabila diserahkan suatu urusan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancuran suatu saat.
- 5) Senantiasa menggunakan hukum yang telah ditetapkan Allah, seperti yang Allah jelaskan dalam Alquran.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.**

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati dalam buku *Prilaku Organisasi* mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi pemimpin. Yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.
- 2) Kelompok yang dipimpin. Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuanyang harus dicapai olehnya.
- 3) Situasi. Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan Agung Ayu Sriathi, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2009), h.106-107.

#### **d. Teori Kepemimpinan.**

Jika berbicara tentang teori kepemimpinan, maka biasanya muncul pertanyaan seperti dari manakah datangnya kepemimpinan dalam organisasi? Apakah pemimpin itu dilahirkan atau diciptakan? Pertanyaan mengenai teori kepemimpinan dalam organisasi seperti itu adalah wajar. Berbagai contoh kepemimpinan dalam organisasi sebenarnya dapat memberi jawaban secara implisit. Misalnya pemimpin negara, partai, asosiasi, organisasi kemasyarakatan Islam, perserikatan dan lain-lain.

Terdapat teori kepemimpinan dalam organisasi yang akan menjawab pertanyaan tersebut. Paling tidak ada tiga teori yang menjelaskan mengenai latar belakang adanya pemimpin. Teori tersebut ialah sebagai berikut :

##### **1) Teori Genetis (Keturunan).**

Inti dari teori ini menyatakan bahwa, “*Leader are bom and nor made* (Pemimpin itu dilahirkan [bakat] bukannya dibuat)”. Para penganut aliran teori ini mengetengahkan pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan muncul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fasilitas atau determinitis. Lahirnya pemimpin berdasarkan teori ini bersumber pada bakat. Bakat yang dimiliki sejak lahir membawa sifat pemimpin. Dapat disimpulkan pada pembahasan ini bahwa sifat kepemimpinan berasal dari warisan. Selanjutnya warisan hanya dimiliki orang-orang tertentu.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> <https://jurnalmanajemen.com/kepemimpinan-dalam-organisasi/>, diupload 23 Februari 2019.

## 2) Teori Sosial.

Inti teori sosial ini ialah, “ *Leader are made and not born* (pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya kodrati)”. Jadi teori ini merupakan kebalikan dari teori genetika. Para penganut teori ini mengetengahkan pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup. Teori ini secara eksplisit berkata bahwa siapapun orangnya dapat menjadi pemimpin suatu organisasi tanpa melihat adanya bakat atau tidak asalkan kemampuan akan kepemimpinan terus dilatih dan dikembangkan.<sup>67</sup>

## 3) Teori Ekologis.

Teori ekologis ini menjelaskan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Pada teori ekologis menyatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi merupakan perpaduan antara bakat dan pengembangan diri. Dengan kata lain teori ini adalah perpaduan antara teori genetik dan sosial dalam mengemukakan asal usul pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi.<sup>68</sup>

Teori Kepemimpinan lainnya, dikemukakan oleh Vietzal Rivai dalam buku *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi* mengatakan ada beberapa teori yang mendukung dari diri seorang pemimpin, teori tersebut antara lain adalah;

- 1) Teori Sifat. Teori sifat merupakan teori yang menjelaskan sifat-sifat yang melekat dalam diri seorang pemimpin yang akan mewarnai tingkah laku, perbuatan, tindakan dan keputusan-keputusan yang diambilnya. Sifat merupakan tumpuan dan modal dasar untuk memberikan energi dalam kepemimpinannya. Pemimpin dapat mencapai efektifitas dengan mengembangkan sifat-sifat yang dimiliki.

---

<sup>67</sup> *Ibid.*

<sup>68</sup> Jarwanto, *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*, (Mediatera, Yogyakarta, 2015), h. 92.

- 2) Teori Perilaku. Di akhir tahun 1940-an para peneliti mulai mengeksplorasi pemikiran bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan Kepemimpinan seseorang. Dan mereka menemukan sifat-sifat, mereka meneliti pengaruhnya pada prestasi dan kepuasan dari pengikut-pengikutnya.
- 3) Teori kepemimpinan situasional. Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.<sup>69</sup>

Dengan demikian, penempatan jabatan seorang pemimpin didasarkan pada proses dan usaha seseorang, bukan atas dasar warisan turun-temurun yang diberikan. Pada hakikatnya, kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan tidak harus diikat terjadi dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang-orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.<sup>70</sup> Kepemimpinan memang sangat dibutuhkan oleh manusia. Bahkan dalam ajaran Islam jika ada dua orang dalam urusan yang sama, misalnya shalat, maka dianjurkan berjamaah, artinya ada pemimpin dan ada yang dipimpin.

#### **e. Fungsi Kepemimpinan.**

Kepemimpinan dapat berjalan dengan baik apabila fungsinya telah terpenuhi, oleh sebab itu seorang pemimpin haruslah dapat menggunakan peran yang dimilikinya secara optimal sehingga akan dapat mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dari orang-orang yang dipimpinnya. Fungsi

---

<sup>69</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, ... h.10-11.

<sup>70</sup> Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010), h. 9.



pemimpin adalah sebagai contoh, memandu, menuntun, membimbing, memotivasi, menjalin komunikasi yang baik, mengorganisasi, mengawasi, dan membawa kelompoknya pada tujuan yang telah diterapkan. Menurut Veithzal Rivai, secara operasional pemimpin dapat dibedakan atas: Fungsi Instruktif. Pemimpin berfungsi komunikasi yang menentukan apa (itu perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan, dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

- 1) Fungsi Konsultif. Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.
- 2) Fungsi Partisipasi. Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.
- 3) Fungsi Delegasi. Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan.<sup>71</sup>

Dengan demikian jika terpenuhi fungsi-fungsi tersebut, dapat dikatakan kepemimpinan akan berjalan dengan baik.

#### **f. Tipe-Tipe Kepemimpinan.**

Menurut Ronald & Ralph dalam Bambang hanya ada tiga tipe kepemimpinan yang disebut sebagai gaya kepemimpinan, yaitu: kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan liberal.

---

<sup>71</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, ... h. 3.

- 1) Kepemimpinan otoriter. Kepemimpinan otoriter adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata. Ciri-ciri kepemimpinan gaya otoriter antara lain: wewenang mutlak terpusat pada pemimpin; keputusan selalu dibuat oleh pimpinan; kebijaksanaan selalu dibuat oleh pemimpin; komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan; pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat; prakarsa harus selalu datang dari pimpinan; tiada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan, atau pendapat; tugas-tugas bagi bawahan diberikan secara intruktif; lebih banyak kritik dari pada pujian; pimpinan menuntut kesetiaan mutlak tanpa syarat; cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman; kasar dalam bertindak; kaku dalam bersikap; tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan.
- 2) Kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Ciri-ciri kepemimpinan gaya demokratis antara lain: wewenang pimpinan tidak mutlak; pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan; keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan; kebijaksanaan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan; komunikasi berlangsung timbal balik, baik yang terjadi antara sesama bawahan maupun antara bawahan dengan atasan; pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar; prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan; banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan

saran, pertimbangan, atau pendapat; tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada instruktif; pujian dan kritik seimbang; pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing; pimpinan meminta kesetiaan para bawahan secara wajar; pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak; terdapat suasana saling percaya, saling hormat-menghormati dan saling harga-menghargai; tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan.

- 3) Kepemimpinan Liberal. Kepemimpinan liberal adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Ciri-ciri kepemimpinan liberal antara lain: pimpinan melimpahkan sepenuhnya kepada bawahan; keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan; kebijaksanaan lebih banyak dibuat oleh para bawahan; pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahannya; hampir tiada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan yang dilakukan para bawahan; prakarsa selalu datang dari bawahan; hampir tiada pengaruh dari pimpinan; peranan pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok; kepentingan pribadi lebih utama dari pada kepentingan kelompok; tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh orang perorang.
- 4) Kepemimpinan Rasulullah Muhammad saw. adalah kepemimpinan sempurna yang pernah ada selama ini. Karena beliau mengkombinasikan antara akhlakul karimah dengan model kepemimpinan yang ada. Kekuatan akhlak yang Rasulullah miliki mampu menciptakan kekuatan baru yang sangat luar biasa. Dengan kekuatan itu, Rasulullah menjadi mampu menegakkan dan menyebarkan ajarannya ke seluruh penjuru dunia. Walaupun begitu, karena kemuliaannya tadi, tidak ada rasa sombong, ujub atau membanggakan diri sedikitpun yang timbul pada dirinya. Inilah yang

membedakan Rasulullah dengan pemimpin-pemimpin yang ada saat ini dan yang akan datang. Mereka sangat haus dengan kedudukan, harta, bahkan hal-hal yang menurut mereka dapat membuatnya kaya di dunia ini, sehingga mereka dapat menjalankan segala keinginan mereka sesuai nafsu yang mereka inginkan. Oleh karena itu, ketika ada pertanyaan model kepemimpinan apa yang harus kita jalankan, maka jawaban yang harus timbul adalah model kepemimpinan Rasulullah Muhammad saw.

**g. Syarat Kepemimpinan.**

Syarat-syarat kepemimpinan menurut Kartono, ada tiga hal meliputi:

- 1) Kekuasaan, ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang member wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- 2) Kewibawaan, ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu mengatur orang lain sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan berusaha melakukan perbuatan-perbuatan tertentu, dan
- 3) Kemampuan, ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.<sup>72</sup>

**h. Kepemimpinan Dalam Pengembangan Usaha Berbasis Syariah.**

Menurut Ahmad Ibrahim dalam buku Manajemen Syariah mengatakan Fungsi atau peranan kepemimpinan Islam jelas berbeda dengan fungsi kepemimpinan pada umumnya, Berikut fungsi kepemimpinan dalam Islam adalah;

- 1) Kepemimpinan dalam Islam bersifat pertengahan, selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dalam prinsip keadilan, persamaan,

---

<sup>72</sup> Kartono, (1985) dalam Bambang, dalam Dra. Seanewati Oetama, MSM Dosen DPK STIE Sampi. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prastasi Kerja Pegawai RSUD*, dalam Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis (2/1) 2016/38-4338.

tidak cenderung terhadap kekerasan dan kelembutan, tidak sewenang-wenang dan berbuat aniaya.

- 2) Kepemimpinan yang konsen terhadap nilai-nilai kemanusiaan, memperhatikan kemuliaannya dan menyertakan dalam setiap persoalan krusial, memperlakukan dengan sebaik mungkin.
- 3) Kepemimpinan yang konsen terhadap kehidupan anggotanya, dan tidak membedakan mereka kecuali berdasarkan beban tanggung jawab seorang pemimpin.<sup>73</sup>
- 4) Kepemimpinan yang konsen terhadap tujuan dan memberikan kepuasan kepada bawahan dengan memberikan suri tauladan yang baik, konsisten dan tetap bersemangat serta rela berkorban untuk mewujudkan tujuan.
- 5) Kepemimpinan yang memiliki kemampuan strategis, konsen terhadap faktor internal dan eksternal yang melingkupi organisasi dan perusahaan.

Dengan demikian kepemimpinan yang ideal menurut agama Islam adalah kepemimpinan seperti apa yang telah dicontohkan Rasulullah saw. karena dalam dirinya terdapat suri teladan yang baik dimana Rasulullah menjadi pemimpin yang dicintai, dipercaya, pembimbing, berkepribadian, dan abdi. Gaya kepemimpinan yang dicontohkan oleh Rasulullah saw. hendaklah dijadikan sebagai petunjuk dan pedoman memimpin bagi seorang muslim. Demikian pula dapat diterapkan dalam suatu usaha bersama.

Suatu usaha bersama tentu membutuhkan organisasi yang di dalamnya terdapat struktur kerja. Kepemimpinan yang ditampilkan di dalam organisasi secara umum juga ditampilkan di dalam usaha. Teori-teori kepemimpinan yang ada juga dapat diaplikasikan di dalam usaha. Namun yang menjadi fokus utama adalah bagaimana kepemimpinan seorang pemimpin di dalam usaha mampu menggerakkan para anggota/karyawan untuk gigih dalam mencapai tujuan usaha. Kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin di dalam usaha juga harus berorientasi pada kepuasan kerja anggota/karyawan. Sebab kepuasan mereka itu bisa menjadi penambah semangat dan gairah dalam bekerja.

---

<sup>73</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*,... h. 119.

Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya kepuasan dapat ditingkatkan, bila atasan bersifat ramah dan memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka. Partisipasi dalam pengambilan keputusan kepemimpinan, khususnya pada kepemimpinan demokratis akan mempunyai dampak pada peningkatan hubungan manajer dengan bawahan, menaikkan moral dan kepuasan kerja serta menurunkan ketergantungan terhadap pemimpin.

Jadi kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja anggota/karyawan. Kepemimpinan yang memperoleh respon positif dari karyawan cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja anggota/karyawan, demikian bila terjadi sebaliknya. Selain itu di era yang penuh dengan konflik seperti saat sekarang ini sudah sewajarnya bahwa pemimpin menggunakan kepemimpinan yang disesuaikan dengan keadaan anggota/karyawan agar dapat terhindar dari konflik-konflik antara pimpinan dan anggota/karyawan, namun tetap beruaha sesuai petunjuk ajaran Islam. Sebagai contoh banyak anggota/karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja dan pada akhirnya keluar dari usaha bersama karena tidak sesuai dengan kepemimpinan yang ditampilkan oleh pemimpin.

Mengapa kepemimpinan penting dalam suatu usaha, maka jawabannya adalah:

- 1) Agar dalam pelaksanaan usaha dapat terorganisir dengan baik.
- 2) Dalam usaha dibutuhkan sosok yang dapat memimpin dan bertanggung jawab dalam mengurus dan mengelola suatu usaha.
- 3) Pemimpin adalah jabatan tertinggi yang memiliki tugas-tugas yang sangat penting dan vital dalam kewirausahaan seperti pengambil keputusan, penanggung jawab tindakan yang dilakukan oleh setiap bawahannya, memberikan wewenang, dan lain-lain.

- 4) Bila dalam mengelola suatu usaha tidak ada pemimpin, maka akan terjadi kekacauan dan kerancuan dalam pembagian tugas-tugas yang mengakibatkan kebangkrutan.
- 5) Pemimpin merupakan salah satu syarat utama dalam suatu usaha.

Dalam sebuah usaha, seorang anggota/karyawan cenderung akan merasa lebih nyaman jika pemimpinnya membangun pola kerja amanah, dan kedekatan personal dengan mereka. Sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam meningkatkan etos kerja. Tak diragukan lagi, sudah sepatutnya setiap pemimpin menjadikan Rasulullah saw. sebagai panutannya dalam menggerakkan roda organisasi atau perusahaan.

Dari uraian di atas, menimbulkan sebuah pertanyaan apakah hakikat kepemimpinan muslim dalam usaha. Kepemimpinan muslim memberi pengaruh besar untuk menggerakkan setiap lingkungannya (organisasi) untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang baik akan memberi target dalam setiap kebijakan, namun selalu memberi buah yang mampu menjadi pemicu yaitu dengan menghargai setiap prestasi kerja yang ada, memberikan seluas-luasnya pengembangan karir terhadap pegawai/anggota, sehingga setiap kerja keras yang dilakukan pegawai/anggota akan selalu diperhatikan, tidak luput juga memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi pegawai agar tetap nyaman saat bekerja. Maka banyak target yang mesti diraih jika diimbangi dengan hal-hal tersebut bisa memulihkan kembali kinerja anggota/karyawan.

Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja anggota/karyawan, karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa sebuah kepemimpinan sangatlah penting untuk mendorong sebuah organisasi meraih tujuannya. Sebagaimana disebutkan di atas, bahwa istilah kepemimpinan dalam konteks idea gagasan tesis ini adalah kepemimpinan lillah (*lillah leadership and sharia entrepreneurship*).

Kepemimpinan yang profesional Islami, memiliki kecerdasan akal dan nurani, berorientasi dakwah *lillah wa rasulih* serta memiliki jiwa kewirausahaan syar'i.

Di samping kepemimpinan dalam usaha, ada faktor lain yang mempengaruhi pengembangan usaha yaitu budaya organisasi, hal tersebut erat kaitannya dengan nilai-nilai. Di dalam Islam tentu nilai-nilai ajaran Islam menjadi acuan dalam teori dan praktek, termasuk dalam mengatasi masalah yang mungkin timbul. Adanya konflik yang terjadi di dalam suatu usaha atau organisasi, semuanya harus diarahkan pada peningkatan budaya organisasi, begitu pula terhadap pengembangan usaha berbasis syariah sejenisnya. Para pengikut seorang pemimpin dengan kepemimpinan *lillah (lillah leadership and sharia entrepreneururship)* tersebut akan merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap diri (pimpinan) nya, sehingga mampu menampilkan sikap keteladanan yang baik pula.

Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen yang terdiri dari :

a) Pengaruh Idealisme.

Pemimpin yang memiliki kharisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menempatkan diri pada isu-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan, serta memiliki visi dan *sence of mission*. Dengan demikian pemimpin akan diteladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, hormat, antusiasme dan kepercayaan bawahan. Selain itu pemimpin akan membuat bawahan mempunyai kepercayaan diri tentang kepemimpinan dalam Islam.

b) Motivasi Inspirasional.

Pemimpin mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang perlu dilakukan. Sehingga pemimpin semacam ini akan memperbesar optimisme dan antusiasme bawahan serta



motivasi dan menginspirasi bawahannya untuk melebihi harapan motivasional awal melalui dukungan emosional dan daya tarik emosional.

c) Stimulasi Intelektual.

Pemimpin yang mendorong bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegasi dan alasan-alasan yang rasional dari pada hanya didasarkan pada opini-opini atau perkiraan-perkiraan semata.

d) Konsiderasi Individual.

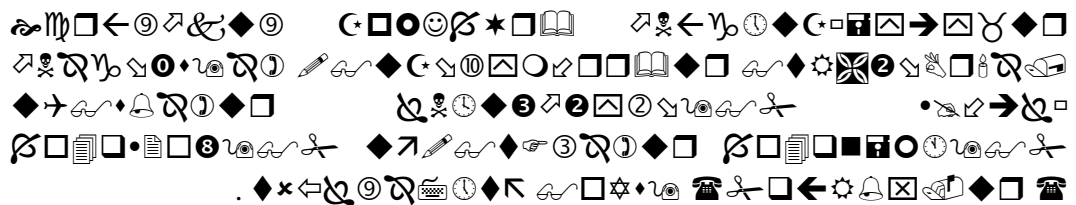
Pemimpin mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. Pemimpin seperti ini memberikan perhatian personal terhadap bawahannya yang melihat bawahan sebagai individual dan menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan bawahan demi kinerja yang bagus.

Adapun Indikator kepemimpinan Islam sesuai dengan yang dikehendaki oleh ajaran Islam yakni kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Alquran dan Hadis. Indikator untuk mengukur kepemimpinan Islam menurut Wijayanti dan Meftahudin dengan menggunakan indikator yaitu:

- 1) *Aś-Şidq* yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya.
- 2) *Al-amanah* atau kepercayaan, yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang dipimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak.
- 3) *Al-Faṭānah* yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul seketika sekalipun.

- 4) *At-Tablig* yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab, atau dapat diistilahkan dengan “keterbukaan”<sup>74</sup>

Dengan demikian dapat dipahami, bahwa pada hakikatnya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.<sup>75</sup> Seperti yang dijelaskan dalam Alquran surat Al-Anbiya: 21; 73:



Artinya: *Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah.*<sup>76</sup>

Kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan kekuasaan pemimpin dalam memperoleh alat untuk mempengaruhi perilaku para pengikutnya.<sup>77</sup> Dalam melaksanakan aktivitasnya pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut sebagaimana dikemukakan oleh H. Jodeph Reitz yang dikutip Nanang Fattah, sebagai berikut :

- 1) Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

---

<sup>74</sup> Wijayanti dan Meftahudin dalam Thoha Arsyad. *Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi Dan Budaya Organsiasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Surakarta: FEBI UIN, 2017), h. 36.

<sup>75</sup> Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, ... h. 3.

<sup>76</sup> Kemenag RI. *Alquran dan Terjemahannya*. (Surabaya: Mahkota, 1989), h. 504.

<sup>77</sup> Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*...h. 4.

- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.<sup>78</sup>

Sebagian besar orang menganggap pemimpin sebagai sumber pengaruh, karena pada dasarnya seorang pemimpin mempengaruhi para pengikut atau sebagai pihak yang dipengaruhi. Yang dimaksud kepemimpinan dalam konteks ini adalah kepemimpinan yang Islami yaitu kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah swt. Jadi orientasi utama dalam kepemimpinan Islam adalah keridhaan Allah.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam merupakan cara memimpin dari seorang pemimpin yang dapat menjaga amanah dan tanggungjawabnya kepada anggota dan Allah swt. yang berdasarkan pada Alquran dan hadis, sehingga hal ini akan berdampak positif terhadap pengembangan usaha. Dalam hal ini organisasi Islam hendaklah menerapkan manajemen, administrasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi dalam rangka meningkatkan pelayanan dan pengembangan usaha-usaha sesuai tuntutan (AD/ART) nya dan tidak bertentangan dengan ajaran syariah. Sebab di dalam sebuah organisasi antara manajemen, kepemimpinan, administrasi, dan budaya organisasi merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Namun yang paling utama memegang peranan penting dalam unsur manajemen adalah faktor manusia. Administrator menggunakan para manajer/eksekutif untuk mencapai tujuannya. Tindakan atau kemampuan untuk memperoleh hasil yang diinginkan dengan menggunakan

---

<sup>78</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 1996). h. 102.

orang-orang yang mempunyai keahlian khusus merupakan peran penting "kepemimpinan" (*leadership*).

Rasulullah Muhammad saw. adalah sosok pemimpin dengan kepemimpinan yang harus menjadi tauladan kita. Nabi Muhammad saw. sebagai ekonom bukanlah sebuah isapan jempol belaka. Semakin kita menelusuri perikehidupan Muhammad saw. justeru semakin terkuaklah *uswatun hasanah* beliau dalam bidang ekonomi. Keteladann beliau dalam bidang ekonomi seyogyanya menjadi rujukan dan landasan teori kebijakan ekonomi, baik dalam hal kebijakan fiskal, maupun moneter, dan sejumlah persoalan ekonomi kontemporer dewasa ini.<sup>79</sup>

Inilah salah satu alasan penulis menyebut model kepemimpinan yang tepat bagi organisasi sosial kemasyarakatan Islam seperti Al-Washliyah yaitu kepemimpinan lillah (*lillah leadership and sharia entrepreneurship*) tersebut. Kepemimpinan yang profesional Islami, memiliki kecerdasan akal dan nurani, berorientasi dakwah serta memiliki jiwa kewirausahaan syariah sehingga aktivitasnya sesuai petunjuk ajaran Islam (Alquran dan hadis). Ia memimpin dengan bergairah karena motivasi mengelola usaha dalam bingkai dakwah, sebagaimana yang dicontohkan oleh Nabi. Manajemen harus dilaksanakan dalam seluruh tingkat organisasi dari tingkat paling atas sampai tingkat paling bawah. Intinya adalah perbuatan dalam usaha yang dikembangkan dengan kepemimpinan lillah (*lillah leadership*) dan sharia entrepreneurship yang baik dan tepat sebagai bentuk pengabdian seorang hamba kepada Allah swt.

## **2. Organisasi.**

### **a. Pengertian Organisasi.**

Ditinjau dari pengertian organisasi yang beragam sehingga para ahli juga mengemukakan pendapat mengenai pengertian organisasi tersebut antara lain sebagai berikut:

---

<sup>79</sup> Mustafa Kamal Rokan. *Bisnis ala Nabi*, (Bandung: Penerbit Bunyan, 2013), h. 21.

- 1) W. J. S Poerwadarmita: menurutnya, Organisasi adalah susunan atau aturan dari berbagai bagian (orang atau kelompok), sehingga menjadi kesatuan yang teratur dan tertata.<sup>80</sup>
- 2) Oliver Sheldon: menurutnya, Organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif, dan terorganisasi dari usaha yang tersedia.<sup>81</sup>
- 3) Schein: menurutnya, Organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab.<sup>82</sup>
- 4) Dalam Kamus Administrasi dikatakan bahwa, Organisasi adalah suatu usaha kerja sama dari sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>83</sup>

Dari beberapa pengertian organisasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi itu adalah suatu wadah yang di dalamnya ada proses kerjasama sejumlah manusia terikat dalam hubungan secara formal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Begitupun tidak setiap bentuk kerja sama manusia untuk pencapaian tujuan bisa disebut organisasi. Sebab pengertian organisasi berbeda dengan pengertian kelompok, meskipun bila dilihat dari alasan atau sebab sebab orang berkelompok, maka jika memiliki tujuan bersama maka kelompok tersebut akan bekerja sama untuk tujuan tersebut. Hal tersebut wajar dikarenakan tujuan bersama yang dibuat oleh setiap anggota organisasi haruslah secara sadar kritis terbangun dalam visi dan misi organisasi.

---

<sup>80</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

<sup>81</sup> Dalam Sutarto, *Dasar-dasar Organisasi*, (Yogyakarta: UGM Press, 2002), h. 22.

<sup>82</sup> Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara cet.ke-7, 2005), h. 23

<sup>83</sup> <http://www.e-jurnal.com/2013/11/pengertian-organisasi-menurut-para-ahli.html>, diupdate pada 23 Mei 2018.

Oleh sebab itu bisa dikatakan pada dasarnya setiap manusia karena keterbatasan dirinya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, terutama kebutuhan pokoknya, cenderung berkerjasama dengan orang lain. Tentu ini menunjukkan setidaknya bahwa setiap motif yang mendorong ke arah usaha kerjasama orang-orang selalu menjelmakan diri dalam bentuk suatu organisasi atau kelompok. Bentuk organisasi itu tentu saja berbeda menurut tujuan dan pemahannya masing-masing. Dan sekelompok dadakan (*crowd*), atau sejumlah orang yang berada dalam kumpulan tertentu untuk satu tujuan tertentu, tidak serta merta bisa dikategorikan sebagai suatu organisasi. Dalam arti jika kelompok itu tidak diikat oleh suatu aturan tertentu dan dibentuk bukan karena kebutuhan formal atau resmi. Misalnya, sekelompok orang yang berada dalam satu loko gerbong kereta api (Kota Medan – Tanjung Balai), sekalipun terdiri dari sejumlah orang dengan tujuan yang sama ke suatu tempat, tetapi karena tidak diikat oleh suatu ikatan tertentu dan pembentukannya tidak secara formal, maka tidak bisa dikategorikan sebagai suatu organisasi. Demikian juga orang-orang yang berada di masjid, sekalipun terdiri dari sejumlah orang dengan tujuan yang sama, misalnya untuk beribadah, dan sebagainya, tetapi karena tidak diikat oleh aturan tertentu dan tidak pula dibentuk secara resmi, maka tidak dapat dikategorikan sebagai organisasi.

Menurut penulis organisasi memiliki dua makna yaitu tempat dan proses (tahapan) yang dilakukan bersama-sama. Inti dari organisasi adalah interaksi antar orang dalam sebuah tempat untuk melakukan dalam proses (tahapan) untuk suatu tujuan yang sama. Merupakan kumpulan orang-orang yang bekerjasama dalam berbagai aspek kehidupan, dimana orang-orang tersebut memiliki keinginan yang untuk mencapainya membutuhkan orang lain sehingga terbentuklah organisasi tempat mereka bekerjasama mencapai tujuannya.

Dengan demikian dalam suatu organisasi harus terpenuhi beberapa syarat yaitu: (1) adanya dua orang atau lebih sebagai anggota atau bagiannya; (2) adanya maksud untuk saling berkerjasama di antara para anggotanya; (3) adanya pengaturan hubungan dari interaksi para anggotanya; dan (4) adanya tujuan yang hendak dicapai dari adanya organisasi tersebut. Namun kenyataannya ada juga

organisasi yang bisa memenuhi unsur-unsur terbentuknya suatu organisasi, memiliki kantor yang megah dan perangkat administrasi lainnya, tetapi karena kegiatannya tidak jelas dan ditinggalkan oleh para anggotanya, maka organisasi tersebut layak dipertanyakan. Muncullah berbagai istilah seperti organisasi papan nama (karena yang tinggal hanya papan nama), organisasi siluman, organisasi musiman (karena muncul secara musiman saja), dan sebagainya.

Oleh sebab itu untuk menuju organisasi yang bermutu, maka organisasi harus menjalankan pilar-pilar mutu. Sebuah organisasi membutuhkan pimpinan berkualitas dalam proses manajemen dan administrasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Para pakar manajemen seperti Richard L. Daft sebagai proses pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi.<sup>84</sup> Dari istilah pengorganisasian tersebut George R. Terry, memberikan pengertian pengorganisasian sebagai berikut:

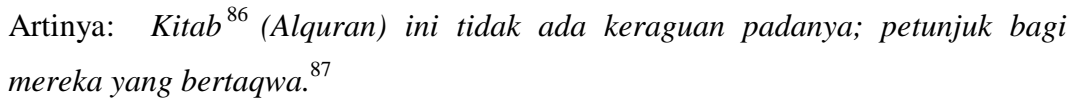
*Organizing is the establishing of effective behavioral relationship among persons so that they may work together efficiently and gain personal satisfaction in doing selected tasks under given environmental conditions for the purpose of achieving some goal or objective.*<sup>85</sup> (Pengorganisasian adalah proses membangun kerja sama yang efektif di antara sejumlah orang agar supaya mereka dapat bekerja bersama-sama secara efisien dan mendapat kepuasan dalam melakukan tugas sesuai kondisi lingkungan yang ada dalam rangka mencapai tujuan).

Di dalam Islam menyangkut organisasi tersebut, maka umat Islam wafib hukumnya berpedoman kepada Alquran dan hadis, agar tindakan menjadi benar dan ditunjuki-Nya, sebagaimana firman Allah ta'ala dalam surat Al-Baqarah: 2; 2:

---

<sup>84</sup> Daft, R. L, *Manajemen*. (jilid 1 edisi kelima) (Terjemahan Emil Salim, dkk) (Jakarta: Erlangga, 2002), h. 8. (Buku aslinya diterbitkan pada tahun 1988 oleh Vanderbilt University: Harcourt, Inc).

<sup>85</sup> Terry, G.R, *Principles of Management*. (7<sup>th</sup> ed.), (Homewood: Richard D Irwin Inc., 1977), p. 264.



Artinya: (Tidak demikian) bahkan Barangsiapa yang menyerahkan diri kepada Allah, sedang ia berbuat kebajikan, Maka baginya pahala pada sisi Tuhannya dan tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati.<sup>88</sup>

Artinya: *Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.*<sup>89</sup>

<sup>89</sup> *Ibid*, h. 862.

























Dan kata *ummat* dalam Alquran surat al-Mā'idah: 5; 66:

Artinya: *Dan sekiranya mereka sungguh-sungguh menjalankan (hukum) Taurat dan Injil dan (Alquran) yang diturunkan kepada mereka dari Tuhannya, niscaya mereka akan mendapat makanan dari atas dan dari bawah kaki mereka*<sup>91</sup>.

<sup>91</sup> Maksudnya: Allah akan melimpahkan rahmat-Nya dari langit dengan menurunkan hujan dan menimbulkan rahmat-Nya dari bumi dengan menumbuhkan tumbuh-tumbuhan yang buahnya melimpah ruah.

diantara mereka ada golongan yang pertengahan<sup>92</sup>. dan Alangkah buruknya apa yang dikerjakan oleh kebanyakan mereka.<sup>93</sup>

Di dalam Alquran surat al-Jāṣiyah: 45; 28:

وَلَقَدْ جَاءَ رُسُلًا مِنْ رَبِّهِمْ بِالْبَيِّنَاتِ ۖ فَذَرَوْهُنَّ مَا هُنَّ ۚ وَلَقَدْ جَاءَهُمْ كِتَابٌ مِنْ رَبِّهِمْ بِالْحَقِّ ۚ فَذَرَوْهُ ۚ وَلَقَدْ جَاءَهُمْ كِتَابٌ مِنْ رَبِّهِمْ بِالْحَقِّ ۚ فَذَرَوْهُ ۚ وَلَقَدْ جَاءَهُمْ كِتَابٌ مِنْ رَبِّهِمْ بِالْحَقِّ ۚ فَذَرَوْهُ ۚ

Artinya: Dan (pada hari itu) kamu lihat tiap-tiap umat berlutut. tiap-tiap umat dipanggil untuk (melihat) buku catatan amalnya. pada hari itu kamu diberi balasan terhadap apa yang telah kamu kerjakan.<sup>94</sup>

Kemudian Alquran surat Ali Imran: 3; 110 yang artinya: Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.<sup>95</sup>

Organisasi menurut analisis di sini adalah suatu perkumpulan atau *jama'ah* yang mempunyai sistem yang teratur dan tertib untuk mencapai tujuan bersama. Dalam surat al-Shaff ayat 4 tersebut menurut Al-Qurtubi adalah menyuruh masuk dalam sebuah barisan (organisasi) supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan. Kata *shaffan* (barisan) adalah sekelompok dari sekian banyak anggotanya yang sejenis dan kompak serta berada dalam satu wadah yang kukuh lagi teratur. Shaff dimaksudkan di situ menurut Al-Qurtubi adalah menyuruh masuk dalam sebuah barisan (organisasi) supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan.<sup>96</sup>

<sup>92</sup> Maksudnya: orang yang berlaku jujur dan Lurus dan tidak menyimpang dari kebenaran .

<sup>93</sup> [Ibid, h. 171.](#)

<sup>94</sup> [Kemenag RI, Alquran dan Terjemahnya, ... h. 819.](#)

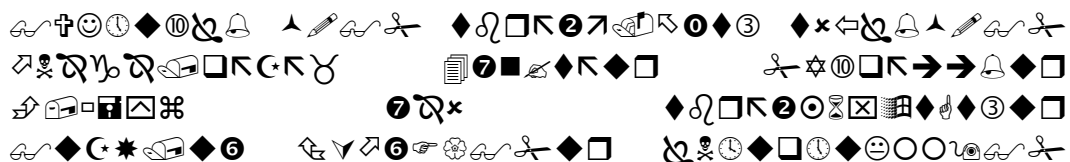
<sup>95</sup> [Ibid,](#)

<sup>96</sup> Samsyu al-Din Al-Qurtubi, *Jami' al – Bay â n li al - Ahkâm al-Qur'an*, juz 1, (Mauqi'u al-Taf âsir: Dalam Software Maktabah Samilah, 2005), h. 5594.

Untuk kata *shaff* menginspirasi konsep bahwa organisasi harus mempunyai anggota yang terdiri dari kumpulan orang-orang, berada dalam suatu wadah, terdapat keteraturan, mempunyai tujuan, juga mempunyai pemimpin, terjadi pendelegasian wewenang dan tanggung jawab serta ada niat melaksanakan tugas dengan ikhlas dan berjuang di jalan` Allah. Sedangkan kata *ummat* menginspirasi konsep bahwa organisasi ideal harus mempunyai elemen ketaatan anggota, keteladanan pemimpin, tujuan organisasi, kesatuan komando dan AD/ART, serta untuk pengambilan keputusan memakai sistem musyawarah.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dikehendaki dari adanya manajemen organisasi adalah bagaimana mengelola organisasi secara baik dan benar yakni dengan melakukan perencanaan terlebih dahulu sebelum kegiatan dilaksanakan, setiap kegiatan harus dilaksanakan oleh orang atau anggota yang tepat, di samping harus terjalin kerjasama yang harmonis antara satu dengan lainnya serta diperlukan pengawasan dan evaluasi terhadap setiap kegiatan yang dilaksanakan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan tercapai secara efisien dan efektif. Jadi manajemen organisasi Islam adalah cara organisasi mengatur, mengelola, mengevaluasi, mengkoordinir suatu wadah atau lembaga yang memiliki visi dan misi yang sama berlandaskan AD-ARTnya.<sup>97</sup> Sedangkan dasar di dalam Islam *lillahi wa rasulih (amar ma'ruf nahi munkar)* yaitu Alquran dan hadis.

Peran manajemen di dalam organisasi turut menentukan bagi pencapaian tujuan. Dan sebaik-baik usaha dan tujuan adalah menuruti petunjuk-Nya. Dialah Allah yang menciptakan sistem kehidupan ini yang tidak mungkin cacat dan tidak pula bathil sedikit pun. Hal ini sebagaimana firman-Nya dalam Alquran surat Ali Imran: 3; 191:



<sup>97</sup> <https://www.slideshare.net/titoruliarsa/perspektif-islam-ttg-organisasi>, diupdate pada 23 Mei 2018.



Artinya: (Yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): "Ya Tuhan Kami, Tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia, Maha suci Engkau, Maka peliharalah Kami dari siksa neraka."<sup>98</sup>

Allah swt. menciptakan realitas *ġarizah* atau naluri dalam diri manusia sebagai makhluk sosial, dan Allah melengkapinya dengan syariah Islam. Dalam tataran implementatif, ketika manusia ingin memenuhi kebutuhan hidup dan dorongan bagaimana upaya pemenuhannya maka terjadilah interaksi sosial yang saling berperan. Di sinilah fungsi manajemen perilaku manusia secara naluriah akan dibutuhkan. Berlakulah konsepsi *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling* (POAC), sehingga ini membuktikan paradigma syariah sempurna ditinjau dari sisi manapun. Islam merupakan agama yang *kamil* (sempurna) dan *syamil* (menyeluruh), yang mengatur seluruh aspek kehidupan secara professional. Meskipun dalam realitasnya ideologi Islam sempurna namun pada hal-hal yang prinsip kontradiktif dengan ideologi selain Islam (*ġairu al-Islām*) yakni kapitalisme (*raksumaliyah*) ataupun sosialisme (*isytirakiyah*), dan lainnya. Itu sebabnya ketika ilmuwan muslim mengambil pemikiran teoritis yang berasal dari dunia Barat semisal: manajemen akuntansi, sistem POAC, manajemen strategik, perilaku organisasi, dan perencanaan manajemen, statistika, dan sebagainya diperbolehkan selama tidak bertentangan dengan Islam.

Mengapa pengorganisasian atau *organizing* secara alamiah merupakan fase kedua (setelah *planning*) dari setiap sistem organisasi besar atau sekecil apapun. Dikatakan secara alamiah sebab fakta *organizing* tersebut secara logikal ataupun faktual berlaku dimanapun dan kapanpun walaupun dalam bentuk sederhana. Jika dijumpai organisasi yang tidak menjalankan fungsi *organizing* (sekali pun terdapat *planning* yang komprehensif) maka tidak akan pernah berjalan atau berhasil

---

<sup>98</sup> [Kemenag RI, Alquran dan Terjemahnya, .... h. 110.](#)

secara optimal melainkan hanya unsur kebetulan. Di samping secara faktual, dalam tataran syariah dapat diambil dari naś Alquran ataupun ketauladanan Rasulullah saw. dalam berperilaku. Secara naś, Allah swt. berfirman dalam Alquran surat aś-Śaff : 61; 4:



Artinya: *Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*<sup>99</sup>

Demikian halnya firman Allah swt. dalam Alquran surat at-Taubah: 9; 71:



Artinya: *Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.*<sup>100</sup>

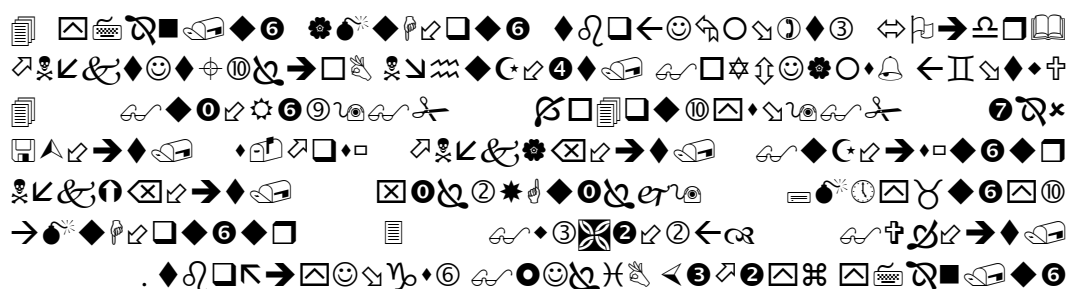
Dari dua ayat tersebut memberikan penjelasan akan pentingnya pengorganisasian untuk mencapai tujuan dan sebagai sebuah syariah kehidupan. Dan kenyataannya tanpa organisasi maka apapun tidak akan berjalan dengan baik

<sup>99</sup> [Kemenag RI, Alquran dan Terjemahnya, h. 928.](#)

<sup>100</sup> [Ibid, ... h. 291.](#)

atau sempurna, bahkan justeru kegagalan. Oleh sebab itu, organisasi harus menetapkan tujuan yang hendak dicapai yang bersifat fokus, spesifik, terukur, target waktu, memiliki nilai manfaat di sisi Allah swt. Sebagaimana kepemimpinan Rasulullah saw. dan Khulafaurrasyidin dapat dijadikan pelajaran bagi kita berorganisasi. Rasulullah saw. pernah bersabda bahwa: *Sesungguhnya pimpinan adalah laksana perisai, tempat orang-orang berperang di belakangnya dan berlindung kepadanya* (H. R. Muslim). Dan dalam hadis lain sabdanya : *Siapa saja yang telah membaiat seseorang imam/khalifah serta telah memberikan genggamannya tangannya dan buah hatinya, maka hendaknya ia mentaatinya sesuai kemampuannya. Lalu jika datang orang yang hendak merebut kekuasaannya, maka penggallah leher (bunuhlah) orang itu.* (H. R. Muslim).

Dengan demikian pengorganisasian akan berjalan lancar jika adanya prinsip komitmen dan konsistensi (*istiqamah*) dan sama-sama taat asas baik pimpinan ataupun anggota. Selanjutnya pembagian kerja dalam organisasi dapat berjalan jika terdapat kejelasan dalam struktur organisasi dan job deskripsinya. Pada prinsipnya ini sudah ada sejak zaman para Nabi terdahulu termasuk Rasulullah Muhammad saw. hingga saat ini. Bahkan dalam Alquran surat az-Zuhuf : 43; 32 Allah swt. berfirman:



Artinya: *Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa*

*derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.*<sup>101</sup>

Di dalam organisasi diperlukan koordinasi. Koordinasi organisasi dapat berjalan efektif jika terdapat fungsi koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam sistem ataupun dengan pihak di luar sistem. Hal ini disebabkan oleh realitas organisasi yang hampir dipastikan terdapat struktur lini yang memiliki persamaan level. Mereka harus menjalin kerjasama untuk mencapai tujuan. Misalnya, General Manager dapat sukses jika seluruh manajer di bawahnya bergerak saling mendukung, misalnya manajer pemasaran, produksi, logistik, akuntansi dan keuangan dan sebagainya. Jika terdapat seorang manajer yang menghalangi koordinasi maka bisa gagal seluruh target organisasi.

Manajemen organisasi dapat dikatakan berjalan sukses jika penempatan tanggung jawab terhadap timnya secara terukur. Misalnya, seorang supervisor hanya bertanggung jawab terhadap pekerjaan 10 orang di bawahnya. Prinsip ini sangat logis sebab manusia memiliki keterbatasan kompetensinya. Tingkat pengawasan organisasi dapat efektif jika terdapat mekanisme *controlling* atau pengawasan yang disusun dan dijalankan secara konsisten. Banyak pekerjaan menjadi gagal jika monitoring lemah. Dalam pandangan Islam, pimpinan memiliki wewenang penuh terhadap fungsi monitoring dengan berbagai metode dan tekniknya. Pada era kekhilafahan Islam, kepala negara acapkali melakukan sidak ke lapangan untuk memastikan efektifitas pendelegasiannya. Hal ini berpijak pada hadis *shahih* yang mengatakan bahwa; *"Setiap kamu adalah pemimpin dan kelak akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya"*. Hal ini berbeda sekali dengan sistem di luar syariah Islam, acapkali monitoring hanya dilaksanakan secara formalitas.

Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa organisasi Islam merupakan suatu gambaran bahwa organisasi itu membawa suatu tujuan tertentu, yakni Islam.

---

<sup>101</sup> [Kemenag RI, Alquran dan Terjemahnya, ..h. 798.](#)

Maksudnya ketika orang-orang berkumpul menetapkan suatu tujuan yang pencapaiannya diikat oleh etika dan prinsip Islam, maka itulah yang disebut organisasi Islam. Rumusannya bisa saja disebutkan sebagai suatu wadah dimana di dalamnya terdapat orang-orang Muslim yang saling bekerjasama yang diikat oleh nilai-nilai atau aturan-aturan Islam untuk tujuan syiar Islam (*maqāsidu as-syari'ah*). Suatu hal yang perlu digaris bawahi, kendati suatu organisasi menyebutkan “Islam” sebagai bagian dari namanya belum tentu disebut organisasi Islam jika visi dan misinya tidak dalam kerangka syi'ar Islam. Sebaliknya, suatu organisasi tidak secara spesifik memberi label Islam sebagai nama organisasinya, tetapi visi dan misinya untuk kepentingan Islam, maka ia layak disebut sebagai organisasi Islam. Dengan demikian, pelebelan nama Islam pada suatu organisasi tidak serta merta menjadikan ia disebut organisasi Islam, karena hal mendasar yang menjadikan ia disebut sebagai organisasi Islam adalah asasnya. Dari asas ini akan muncul visi dan misi syi'ar Islam dan pada langkah berikutnya tentu kegiatan-kegiatannya akan diarahkan pada pencapaian tujuan itu secara Islami pula.<sup>102</sup>

#### **b. Prinsip-Prinsip Organisasi.**

Prinsip-prinsip organisasi : a) Perumusan tujuan yang jelas. b) Pembagian kerja dan pendelegasian kekuasaan. c) Rentang kekuasaan. d) Tingkatan-tingkatan pengawasan. e) Kesatuan perintah dan tanggung jawab, dan f) Koordinasi.

#### **c. Uraian Tugas Dalam Struktur Organisasi.**

- 1) Manajer Administrasi. Manajer administrasi memiliki tugas yang sekaligus membedakannya dengan tugas manajer kantor, misalnya: (i) Merencanakan konsep. (ii) Melakukan pengaturan. (iii) Membuat prosedur. (iv) Membuat keputusan. (v) Membuat konsep pengembangan unitnya. (v) Mengawasi bawahan, dan (vi) Memikul tanggung jawab yang lebih besar.

---

<sup>102</sup> Sakdiah, *Manajemen Organisasi Islam*, (Banda Aceh : Dakwah Ar-Raniry Press, 2015), h. 29-30.



- 2) Manajer Kantor. Manajer kantor adalah pejabat yang berada dalam level lapisan kedua dalam perkantoran. Menurut Mills, manajer kantor memiliki tugas seperti: (i) Menjamin sumber daya kantor. (ii) Menjamin ketersediaan sumber daya kantor. (iii) Menetapkan anggaran guna mengontrol out put. (iv) Menerapkan sistem dan prosedur guna kelangsungan visi dan misi. (v) Penyediaan informasi secara efisien. (vi) Mengatur perekrutan pegawai guna kebutuhan masa depan. (vii) Menjamin sistem komunikasi yang efektif. (viii) Menegakkan dan mempertahankan sistem yang formal dan informal untuk kepentingan konsultasi staf yang efektif. (ix) Menjamin keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, dan (x) Menjamin pelaksanaan tanggung jawab. Dan The Liang Gie berpendapat, seorang manajer kantor memiliki tugas yang berkaitan erat dengan kemampuan dasar yang harus dimilikinya seperti: (i) Kemampuan memimpin. (ii) Memiliki latar belakang praktek/pendidikan. (iii) Kemampuan melatih. (iv) Kemampuan mengungkapkan diri. (v) Kemampuan bersikap terbuka. (vi) Keingintahuan. (vii) Kemampuan mengembangkan kreativitas. (viii) Kemampuan untuk mempertimbangkan dengan akal sehat dan bijaksana. (ix) Kemampuan menjual gagasan. (x) Kemampuan bekerjasama, dan (xi) Sabar.
- 3) Supervisor.
- 4) Sekretaris. Tingkatan sekretaris sejajar dengan level manajer kantor (senior) atau supervisor (junior).

Dari uraian maupun pendapat ahli di atas, maka dapat dirumuskan indikator-indikator organisasi Islami ideal yaitu:

- 1) Mempunyai sistem yang teratur dan tertib untuk mencapai tujuan bersama.
- 2) Terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan.
- 3) Dalam suatu organisasi yang baik, proses juga dilakukan secara terarah dan teratur.
- 4) Mempunyai pemimpin dan terjadi *itba'* terhadap kepemimpinan tersebut.

- 5) Dalam sebuah organisasi hendaknya terdapat pembagian wewenang dan tugas, sebagaimana yang terjadi dalam sebuah bangunan atau rumah, ada yang bertugas menjadi tangga.
- 6) Sebuah organisasi harus terjadi koordinasi yang baik dan tidak boleh terjadi penyalahgunaan wewenang.
- 7) Organisasi harus mampu mempertanggungjawabkan apapun yang telah diperbuatnya, walaupun salah satu anggota yang melakukan perbuatan tersebut, sehingga harus ada kesatuan arah dan kesatuan komando juga komitmen dari para anggota.
- 8) Organisasi yaitu mengandung pemahaman organisasi yang bermutu yang melaksanakan pilar-pilar mutu.
- 9) Sebuah organisasi hendaknya bersatu dengan menghindari konflik yang menyebabkan perpecahan antara satu dengan yang lain.
- 10) Sebuah organisasi hendaknya selalu menjunjung persatuan dan kesatuan organisasi.
- 11) Tentang pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi dan juga berorientasi pada penyelesaian masalah. Hendaknya semua perkara yang diselihkan dalam sebuah organisasi itu diselesaikan dengan dikembalikan kepada metode pengambilan keputusan yang diajarkan oleh Allah, sebagaimana yang terdapat dalam Alquran dan hadis, yaitu metode musyawarah.
- 12) Menjadi organisasi yang pilihan yang unggul serta yang efektif.
- 13) Sebuah organisasi harus ada ketaatan dari para anggota organisasi kepada seorang pemimpin organisasi.
- 14) Perlu ada struktur organisasi, sesuai ajaran Islam mengajarkan adanya kepastian struktur organisasi (Q. S. *az-Zukhruf*: 32).

#### **d. Macam-Macam Organisasi.**

Macam-macam organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Organisasi politik. Ruang lingkungannya yaitu: kekuasaan *eksekutif* (pemerintah), kekuasaan *yudikatif* (pelaksana/penegak), kekuasaan *legislatif* (pelaksana pembuat undang-undang (DPR-MPR)).
- 2) Organisasi bisnis. Organisasi bisnis memiliki karakteristik sebagai berikut:  
(1) Mampu menjaring, menganalisis dan memanfaatkan informasi. Informasi dari sumbernya secara tepat dapat sampai dan mempengaruhi kehidupan manusia di tempat-tempat yang jauh. (2) Organisasi harus mampu memberikan respon yang tepat sebagai jawaban terhadap tantangan lingkungan/iklim bisnis. Memilih bisnis baru yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen sekarang dan di masa mendatang. (3) Organisasi harus mampu memberikan respon secara cepat. Kecepatan sangat penting agar kesempatan/peluang bisnis sebagai hasil analisis informasi. Tidak direbut/dimanfaatkan lebih dulu oleh organisasi bisnis yang lain sebagai pesaing. (4) Organisasi harus mampu menghindari atau memperkecil resiko bisnis. Resiko tidak sekedar berkenaan dengan bidang material dan finansial. Jika keliru atau gagal dalam respon, tetapi juga pada aspek- aspek manusiawi SDM, baik dari segi fisik maupun psikologis. (5) Dari segi material dan finansial, organisasi harus mampu mewujudkan rasio yang menguntungkan, mampu menyelenggarakan dan membiayai program-program.
- 3) Organisasi profesi. Organisasi ini menghimpun orang-orang yang bekerja sesuai dengan profesi mereka, juga ada kode etik untuk menjaga agar profesi mereka selalu dihargai dan dihormati. Contoh: ISI (Ikatan Sekretaris Indonesia), .IDI (Ikatan Dokter Indonesia), ICMI (Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia), HIPMI (Himpunan Pengusaha Muda Indonesia), dan lain-lain.
- 4) Organisasi sosial. Dr. Koentjaraningrat membagi-bagi organisasi sosial kemasyarakatan menjadi:

- (1) Organisasi yang bertujuan memenuhi kebutuhan kehidupan kekerabatan (*kinship*) atau *domestic institution*, misalnya: pelamaran, perkawinan, keluarga, pengasuhan anak, dan lainnya.
- (2) Organisasi yang bertujuan memenuhi kebutuhan manusia untuk mata pencaharian hidup (*ecomonic institutions*), misalnya: pertanian, peternakan, perburuhan, industri, dan lainnya. Organisasi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ilmiah manusia (*scientific institutions*), misalnya: metode ilmiah, penelitian, pendidikan ilmiah, dan lainnya.
- (3) Organisasi yang bertujuan memenuhi kebutuhan pendidikan (*educational institutions*), misalnya: sekolah dan madrasah, pesantren, dan lainnya.
- (4) Organisasi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ilmiah, menyatakan rasa keindahan dan rekreasi (*aisthelic and recreational institutions*), misalnya: seni rupa, seni suara, seni drama, dan lainnya.
- (5) Organisasi yang bertujuan memenuhi kebutuhan manusia untuk berhubungan dengan Tuhan atau alam gaib (*religius institutions*). Misalnya: Masjid, Doa, Kenduri, dan lainnya.
- (6) Organisasi yang bertujuan memenuhi kebutuhan manusia untuk mengatur kehidupan berkelompok atau bernegara (*political institutions*), misalnya: pemerintahan, demokrasi, kehakiman, kepartaian, kepolisian, dan lainnya.
- (7) Organisasi yang bertujuan mengurus kebutuhan jasmani manusia (*cosmetic institutions*), misalnya: pemeliharaan, kecantikan, kesehatan, kedokteran, dan lainnya.<sup>103</sup>

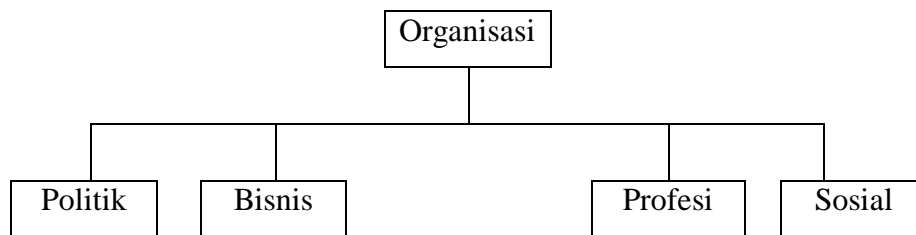
Dalam perkembangan masyarakat dan kebudayaan kita mengenal organisasi sosial atau lembaga kemasyarakatan, misalnya: organisasi

---

<sup>103</sup> Sakdiah, *Manajemen Organisasi Islam*, (Banda Aceh : Dakwah Ar-Raniry Press, 2015), h. 29-30.

kekeluargaan, ekonomi, pendidikan, ilmiah, keindahan dan rekreasi, keagamaan, pemerintah, dan kesehatan jasmani. Adanya organisasi tersebut dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan pokok dari kehidupan manusia. Macam organisasi tersebut dapat digambarkan seperti pada gambar II.1 di bawah ini.

Gambar II. 1 : Macam-Macam Organisasi.



### 3. Administrasi.

#### a. Pengertian adminisrasi.

Secara etimologis, administrasi berasal dari bahasa Latin yang terdiri dari kata *ad* yang berarti intensif dan *ministrare* yang berarti *to serve* (melayani). Kata administrasi terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *administration* yang bentuk infinitifnya adalah *to administer* yang diartikan sebagai *to manage* (mengelola) atau *to direct* (menggerakkan). Sondang Palan Siagian dalam buku Filsafat Administrasi mengungkapkan bahwa: “Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.<sup>104</sup> Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa administrasi sebagai seni, administrasi memiliki unsur-unsur tertentu dan administrasi sebagai proses kerjasama.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah:

---

<sup>104</sup> <http://www.latarbelakang.com/2013/08/macam-macam-organisasi-politik-bisnis.html>, diakses pada tanggal 22 Desember 2018.

- a) Suatu proses yang umumnya terdapat dalam semua jenis usaha kelompok dan dengan skala tertentu.
- b) Kegiatan memberikan pengarahan, bimbingan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama.
- c) Usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan.
- d) Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi catat-mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Administrasi dalam arti luas adalah seluruh proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.
- e) Administrasi pengertian sehari-hari sering disamakan dengan tata usaha, yaitu berupa kegiatan mencatat, mengumpulkan dan menyimpan suatu kegiatan atau hasil kegiatan untuk membantu pimpinan dalam mengambil keputusan.

Kegiatan administrasi meliputi yaitu:

- a) Perencanaan, pengorganisasian, memberikan komando, koordinasi dan mengadakan pengawasan.
- b) Kegiatan suatu kelompok yang mengadakan kerjasama untuk menyelesaikan tujuan bersama.
- c) Bimbingan, kepemimpinan dan pengawasan dari pada usaha-usaha kelompok individu terhadap tercapainya tujuan bersama yaitu agar bekerja menurut tata tertib tata usaha; dan keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- d) Penerapan administrasi dalam usaha bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dalam arti dapat mencapai tujuan organisasi, misalnya melalui bidang pengembangan usaha berbasis syariah. Pertama-tama organisasi merencanakan membuka jenis usaha berbasis Syariah yang dipilih cocok, produk apa yang akan dijual/ditawarkan atau produk apa yang akan

dihasilkan dan dari mana modal diperoleh. Perencanaan ini sudah matang maka dirikan usaha. Melakukan promosi dan sosialisasi untuk mengembangkan usaha tersebut, misalnya: pengembangan produk, nasabah, peralatan administrasi yang dibutuhkan, mengatur keluar masuknya uang, serta melayani nasabah, dan sekaligus pula mengawasinya. Semua tindakan petugas dalam mengelola usaha ini disebut tindakan seorang administrator. Jadi, untuk mencapai tujuannya petugas telah melakukan berbagai kegiatan yang ditangani sendiri (masing-masing orang) yang bersifat administratif. Untuk lebih jelasnya, kegiatan administrasi yang dilakukan oleh petugas tersebut dapat dilukiskan seperti pada tabel II.1 berikut ini:

Tabel II. 1: Kegiatan Administrasi

No.	Kegiatan	Tujuan
1	Merencanakan pendirian Bank	Mencapai kesejahteraan
2	Merencanakan produk Bank	
3	Merencanakan modal	
4	Mendirikan Bank	
5	Membeli peralatan yang diperlukan	
6	Mendapatkan nasabah–nasabah	
7	Mengatur keluar masuknya uang	
8	Melayani orang bertransaksi	
9	Mengawasi, dan lainnya	

Sumber: *Modul 1 Hubungan Antara Administrasi, Organisasi, dan Manajemen* oleh Prof. Mirrian Sjojfan Arif, M.Ec. (PA), Ph.D.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adminsitration memegang peranan penting bagi setiap usaha. Baik tidaknya administrasi dapat menjadi

ukuran baik tidaknya penyelenggaraan pengelolaan usaha tersebut. Artinya administrasi dapat mempengaruhi pengembangan usaha yang dijalankan.

**b. Tugas Pegawai Administrasi Perkantoran.**

Tugas dari pegawai administrasi perkantoran akan bervariasi antar perusahaan, tetapi terdapat beberapa kemampuan utama yang dibutuhkan untuk menempati posisi ini. Di antara tugasnya terpenting adalah komunikasi dan organisasi. Telepon yang sangat baik, kemampuan tulisan/komputer dan berbicara merupakan kemampuan yang sangat vital, karena ia akan berkorespondensi setiap hari dengan orang-orang yang sangat penting. Karena pegawai administrasi bertanggung jawab dengan hampir semua pekerjaan, kemampuan organisasi yang kuat diperlukan untuk keberhasilan pada posisi ini. Di antaranya ialah menjawab telepon, penjadwalan, komunikasi, entri data, dan pengorganisasi.

**4. Manajemen.**

**a. Pengertian Manajemen.**

Secara etimologis, manajemen adalah kosa kata yang berasal dari bahasa Perancis kuno, yaitu *menegement* yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan manajemen (bahasa Inggris) berasal dari kata *to manage*, dalam Webster's New collegiate Dictionary, kata *manage* dijelaskan berasal dari bahasa Itali "*managlo*" dari kata "*managlare*" yang selanjutnya kata ini berasal dari bahasa Latin *Manus* yang berarti tangan (*hand*). Kata *manage* dalam kamus tersebut diberi arti: membimbing dan mengawasi, memperlakukan dengan seksama, mengurus perniagaan atau urusan-urusan, mencapai urusan tertentu. Pendapat lain kata serupa (bahasa Latin), yaitu dari asal kata *manna* yang berarti tangan; *agree* yang berarti melakukan. Kedua kata tersebut digabungkan menjadi kata kerja *manager* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management* dan *manager* untuk menyebut orang yang melakukan kegiatan manajemen. Kata *to manage* dapat dipahami dari sinonim maknanya, antara lain, *to hand* yang artinya mengurus, *to control* yang artinya memeriksa, *to guide* yang artinya memimpin.



Sedangkan secara terminologi, ada beberapa definisi terkait dengan manajemen yang dikemukakan para ahli di antaranya:

- 1) George R. Terry: menurutnya, manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan organisasi atau maksud yang nyata. Menurut juga, bahwa “Manajemen adalah suatu proses memberda-bedakan atas; perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pelaksanaan, dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya” (*Management is a distinct proces consisting of planning, organizing,actuating, and controlling, utilizing in each both science and art,and followed in order to accomplish predetermined objectives*). Kemudian George R. Terry mengemukakan yang dikutip oleh Manulang, bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain.
- 2) Sondang Palan Siagian: menurutnya, manajemen secara terminologi berarti “kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Kemudian Sondang Palan Siagian, juga mendefenisikan manajemen tersebut adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang berdasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. ialah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”.<sup>105</sup>

Jadi dapat diambil kesimpulan berdasarkan pengertian-pengertian di atas, bahwa manajemen adalah segala kegiatan yang menunjuk segala usaha kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat pula dipahami manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengadilan/

---

<sup>105</sup> Siagian, Sondang Palan. *Filsafat Administrasi*,... h. 3.

pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber daya lainnya.

Hal ini berarti bahwa sejauh ini memang belum ada kata yang mapan dan diterima secara universal sehingga pengertiannya untuk masing-masing para ahli masih memiliki banyak perbedaan. Secara umum manajemen juga dipandang sebagai sebuah disiplin ilmu yang mengajarkan tentang proses untuk memperoleh tujuan organisasi melalui upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi. Dalam hal ini manajemen dibedakan menjadi tiga bentuk karakteristik, di antaranya adalah:

- 1) Sebuah proses atau seri dari aktivitas yang berkelanjutan dan berhubungan.
- 2) Melibatkan dan berkonsentrasi untuk mendapatkan tujuan organisasi, dan
- 3) Mendapatkan hasil-hasil ini dengan berkerja sama dengan sejumlah orang dan memanfaatkan sumber-sumber dimiliki organisasi.

Oleh sebab itu, dapat diambil kesimpulan, bahwa dalam pengertian manajemen terkandung yaitu: i). adanya tujuan yang ingin dicapai; ii) tujuan dicapai dengan mencapai kegiatan orang lain, dan iii), kegiatan orang lain harus dibimbing dan diawasi. Manajemen merupakan: i) usaha atau tindakan kearah pencapaian tujuan; ii) manajemen merupakan system kerja sama; dan iii) manajemen melibatkan secara optimal kontribusi orang - orang, fisik dan sumber - sumber lainnya; iv) aktivitas dalam melakukan berbagai fungsi (perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) dalam upaya akusisi, alokasi dan utilisasi sumber daya manusia dan berbagai sumber daya lainnya, keuangan, aset, fisik, dan informasi - informasi untuk mencapai berbagai sasaran organisasi.

Untuk itu dapat dirujuk firman Allah dalam Alquran surat az-Zummar: 39; 39):



Artinya: *Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui."*<sup>106</sup>

## **b. Fungsi Manajemen.**

Menurut Hasibuan manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

- 1) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menerapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian program kepegawaian yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Fungsi manajemen perencanaan di perusahaan adalah untuk pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian program tenaga kerja (karyawan) di perusahaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan usaha.
- 2) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dengan organisasi yang kuat akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif. Fungsi manajemen pengorganisasian di perusahaan adalah untuk mengorganisasikan semua tenaga kerja (karyawan) dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dengan organisasi yang kuat akan membantu terwujudnya tujuan usaha secara efektif.

---

<sup>106</sup> [Kemenag RI, Alquran dan Terjemahnya, ... h. 51.](#)

- 3) Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi manajemen pengarahan dalam perusahaan adalah agar seluruh tenaga karyawan dapat bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan usaha.
- 4) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Fungsi manajemen pengadaan dalam perusahaan adalah untuk menyeleksi tenaga kerja (karyawan) yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 5) Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dengan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan dan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan di masa yang akan datang. Fungsi manajemen pengembangan dalam perusahaan adalah untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja (karyawan) melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka menyongsong tantangan usaha di masa yang akan datang.
- 6) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung uang ataupun barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada upah minimum pemerintah. Fungsi manajemen kompensasi dalam perusahaan adalah untuk memenuhi kesejahteraan tenaga kerja (karyawan), sehingga dapat bekerja secara maksimal.
- 7) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Fungsi manajemen pengintegrasian dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah untuk mengintegrasikan antara

kepentingan perusahaan dengan tenaga kerja/karyawan sehingga terjadi kerjasama yang sinergi.

- 8) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara kondisi mental, fisik, dan loyalitas karyawan agar mereka mau tetap bekerja sama sampai pensiun. Fungsi manajemen pemeliharaan dalam perusahaan adalah menjaga kondisi mental, fisik dan loyalitas tenaga kerja (karyawan) untuk dapat bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 9) Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa kedisiplinan yang baik maka akan sulit untuk mewujudkan tujuan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan dan norma-norma yang ada di dalam perusahaan. Fungsi manajemen kedisiplinan dalam perusahaan adalah untuk meningkatkan kesadaran mentaati peraturan dan norma-norma yang ada dalam perusahaan.
- 10) Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi dikarenakan kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.
- 11) Peran manajemen. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam proses manajemen dan karier.<sup>107</sup>

Fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat dirangkum sebagaimana dilihat pada tabel di bawah ini:

---

<sup>107</sup> [Kemenag RI, \*Alquran dan Terjemahnya\*, .... h. 51.](#)

Table II. 2 : Fungsi Manajemen Menurut Para Ahli.

Fungsi-fungsi Manajemen menurut ahli:				
G. R.Terry	John F. Mee	Louis S A. Allen	Henry Fayol Koontz & Cyril	Harold O Donnel
Planning Organizing Actuating Controlling	Planning Organizing Motivating Controlling	Leading  Planning  Organizing Controlling	Planning Organizing Commanding Coordinating Controlling	Planning Organizing Staffing Directing Controlling

Sumber: <http://meilamey.b.s.co.id/2012/07/resume-organisasi-dan-motivasi-menurut.html> diakses pada tanggal 24 Mei 2018

Fungsi-fungsi Manajemen menurut ahli:		
Sondang Pondang Siagian	Luther Gullick	John D. Millet
Planning Organizing Motivating Controlling Evaluating	Planning Organizing Staffing Directing Controlling Reporting Budgeting	Directing Fascltating

Sumber: <http://meilamey.b.s.co.id/2012/07/resume-organisasi-dan-motivasi-menurut.html>, diakses pada tanggal 24 Mei 2018.

### c. Hubungan Administrasi dengan Manajemen.

Administrasi erat hubungannya dengan manajemen sebagai proses penyelenggaraan kerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sudah tentu pekerjaan dapat terselenggara dengan baik bila ada orang yang menyelenggarakannya. Dan masalah orang yang menyelenggarakan kerja untuk mencapai tujuan inilah yang menjadi masalah pokok dari pada manajemen, karena intisari dari pada manajemen ialah suatu proses/usaha dari orang-orang secara bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dengan perkataan lain bahwa administrasi adalah penyelenggaranya, sedangkan manajemen adalah orang yang menyelenggarakan kerja. Maka kombinasi dari

keduanya adalah penyelenggaraan kerja yang dilakukan oleh orang-orang secara bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Istilah manajer yang lebih banyak digunakan dalam organisasi niaga, yaitu *top manager* untuk panggilan administrator, manajer untuk panggilan bawahan langsung administrator. Tugas masing-masing pejabat baik yang membantu administrator maupun yang membantu manajer/ eksekutif, berbeda-beda satu sama yang lain sesuai dengan sasaran yang akan dicapai masing-masing. Dalam melaksanakan tugas, semua pejabat perlu bekerja sama yang mengarah kepada pencapaian tujuan pokok organisasi. Supaya semua kegiatan yang berbeda-beda namun menuju pencapaian tujuan akhir maka perlu ada yang mengarahkan dan yang menyelaraskan. Tindakan menyelaraskan dan pengarahan ini biasa disebut dengan istilah mengkoordinasikan. Koordinasi merupakan tugas dari administrator, manajer dan supervisor, terhadap kegiatan-kegiatan bawahannya masing-masing. Manajemen sebagai suatu proses koordinasi yang meliputi kegiatan mengarahkan, menyelaraskan semua tindakan para bawahan yang berbeda-beda termasuk penyalarsan sumber-sumber dana, alat perlengkapan, mesin, metode kerja, waktu dan tempat kerja dan pelanggan menuju pada sasaran yang telah ditentukan. Unsur-unsur itu disebut unsur manajemen yang terkenal dengan 6 M (*man, money, material, machine, method, dan marketing*). Di antara semua yang dikoordinasikan itu, maka faktor manusia dan tindakannya merupakan hal yang paling menentukan berfungsi atau tidaknya unsur-unsur lainnya dan sekaligus akan menentukan pula berhasil atau tidaknya organisasi mencapai tujuan.

## **5. Budaya Organisasi.**

Menurut Robbins; Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi, selain dipahami, seluruh jajaran meyakini sistem-sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak organisasi.<sup>108</sup> Dalam pengembangan usaha, sebagaimana dikemukakan oleh

---

<sup>108</sup> Moh. Pabunda Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), h..4

Hakim<sup>109</sup> konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasi

Budaya tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu; keimanan kepada Allah (*tauhid*), kepemimpinan (*khilafah*) dan keadilan (*a'dalah*). Dalam Alquran telah diterangkan bahwa di dunia ini terdiri dari berbagai macam budaya dan Allah memberikan isyarat agar kita melakukan interaksi dan memilah mana budaya yang terbaik dalam berorganisasi. Seperti firman-Nya dalam Q. S. Al-Hujurat: 49; 13:



Artinya: *Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling taqwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.*<sup>110</sup>

Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, ketika budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.<sup>111</sup> Jadi melalui budaya organisasi seorang pemimpin dapat mengawasi perilaku pegawai, kerjasama yang tercipta, cara mereka berpikir dan bagaimana cara mereka berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik maka akan dapat

<sup>109</sup> Lukman Hakim. *Membangun Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif*. BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis, VOL. 15, No. 2, tahun 2011, h.. 148-158.

<sup>110</sup> Kemenag RI, *Alqurqn dan Terjemahnya*, *ibid.*,..... h. 847.

<sup>111</sup> Fisla Wirda, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negri Padang", April 2007, dalam <http://Jurnal-Ekonomi-dan-Bisnis-Volume-2-no-1-ojs.polinpdg.ac.id>, diakses tanggal 26 November 2018 pukul 10.30 WIB.



meningkatkan prestasi maupun kinerja anggota/pegawai dan menyumbangkan keberhasilan untuk pengembangan usaha. Tentu yang dimaksud adalah budaya organisasi yang positif terhadap pengembangan usaha berdasarkan petunjuk syariat. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi dalam suatu usaha.

#### **b. Fungsi Budaya Organisasi.**

Fungsi budaya organisasi, menurut Robbins yaitu sebagai berikut:

- 1) Berperan menetapkan batasan.
- 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- 4) Meningkatkan stabilitas sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- 5) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.
- 6) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 7) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- 8) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- 9) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.<sup>112</sup>

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai ruhnya organisasi karena di sana bersemayam filosofi, misi dan visi organisasi yang jika diinternalisasikan oleh semua anggota organisasi akan

---

<sup>112</sup> P. Robbins, Stephen. *Organization Theory*, Prentice Hall, Tjmh. Jusuf Udaya, Lic., Ec, (Teori Organisasi (Struktur, Desain dan Aplikasi), (Jakarta: Arcan, 1994), h. 551.

menjadi kekuatan bagi organisasi tersebut untuk bersaing atau berkompetensi maupun dalam pengembangan usaha.

### **c. Proses Pembentukan Budaya Organisasi**

- 1) Teori Sociodynamic. Teori ini menitikberatkan pengamatan secara detail mengenai kelompok pelatihan.<sup>113</sup>
- 2) Teori Kepemimpinan. Teori ini menekankan hubungan antara pemimpin dengan kelompok dan efek personalitas dan gaya kepemimpinan terhadap formasi kelompok yang sangat relevan.
- 3) Teori Pembelajaran. Teori ini memberikan bagaimana kelompok mempelajari kognitif, perasaan dan penilaian.

### **d. Hal-Hal Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.**

Menurut Piti Sithi-Amnuai bahwa: “*Being developed as they learn to cope with problems of external adaptation and internal integration* (Pembentukan budaya organisasi terjadi tatkala anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah-masalah yang menyangkut perubahan eksternal maupun masalah internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi).(dalam Ndraha).<sup>114</sup>

Vijay Sathe melihat asumsi dasar yang diterapkan dalam suatu organisasi yang membagi “*Sharing Assumption*” Sharing berarti berbagi nilai yang sama atau nilai yang sama dianut oleh sebanyak mungkin warga organisasi.<sup>115</sup> Asumsi nilai yang berlaku sama ini dianggap sebagai faktor-faktor yang membentuk budaya organisasi yang dapat dibagi menjadi: *Share thing*, misalnya pakaian

---

<sup>113</sup> Moh. Pabunda Tika, *Budaya Organisasi...*, h. 16.

<sup>114</sup> Taliziduhu Ndraha, *Budaya organisasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h.76.

<sup>115</sup> <https://www.cgu.edu/people/vijay-sathe/>, diakses pada tanggal 4 April 2019.

seragam seperti pakaian Korpri untuk PNS, batik PGRI yang menjadi ciri khas organisasi tersebut.

- 1) *Share saying*, misalnya ungkapan-ungkapan bersayap, ungkapan slogan, pemeo seperti di dalam ekonomi terdapat prinsip ekonomi.
- 2) *Share doing*, misalnya pertemuan, kerja bakti, kegiatan sosial sebagai bentuk aktifitas rutin yang menjadi ciri khas suatu organisasi seperti istilah dalihan natolu di suku Batak Sumatera Utara.
- 3) *Share feeling*, turut bela sungkawa, anniversary, ucapan selamat, acara wisuda, pelantikan pengurus dan lain sebagainya.
- 4) Skinner: menurutnya, bisnis adalah pertukaran barang dan jasa, atau uang yang saling menguntungkan atau memberi manfaat.

#### **e. Peranan Budaya Organisasi.**

Pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi seharusnya menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi. Secara spesifik, peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan jati diri anggota organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan karyawan yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian.

Moh. Pabundu Tika mengutip Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior* membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut :

- 1) Berperan menetapkan batasan.
- 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- 5)

Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan

**f. Faktor-faktor penyebab perubahan Budaya Organisasi.**

Menurut Siswanto dan Sucipto,<sup>116</sup> faktor-faktor penyebab perubahan budaya organisasi yaitu:

- 1) Faktor internal organisasi.
- 2) Adanya perubahan tujuan, misi organisasi itu sendiri karena suatu hal.
- 3) Perubahan faktor lingkungan eksternal yang bersifat khusus (mikro) yang menuntut perubahan struktur strategi organisasi.
- 4) Perubahan faktor lingkungan eksternal yang bersifat umum (makro) yang juga menuntut penyesuaian kondisi organisasi.
- 5) Pengaruh budaya masyarakat sebagai sebuah sistem (lingkungan sistem yang lebih luas), dimana organisasi tersebut merupakan sistem.

Dari uraian di atas dapat dipahami, bahwa erat keterkaitan antara Administrasi, Manajemen, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi. Keterkaitan di atas dapat dianalogikan—meski tidak seluruhnya tepat— seseorang yang akan membeli sebuah durian. Pertama kali yang terlihat adalah kulit luar durian. Jika kulitnya dikupas maka didapati daging durian yang berwarna kekuning-kuningan, dan bila dagingnya sudah dimakan maka akan terlihat biji durian. Demikian pula manajemen, maka yang pertama disoroti adalah kulit luarnya yaitu “*administrasi*”. Kedua dagingnya yaitu “*manajemen*”, selanjutnya adalah bijinya yaitu “*kepemimpinan*”. Ini sebagai isyarat bahwa antara administrasi, manajemen dan kepemimpinan merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan. Lihat gambar II. 2. di bawah ini.

---

<sup>116</sup> Siswanto, M.Si dan Drs. Agus Sucipto, *Teori & Perilaku Organisasi*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), h. 143

Gambar II.2:



Ini sebagai isyarat bahwa antara administrasi, manajemen dan kepemimpinan merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kepemimpinan merupakan faktor paling berpengaruh dalam suatu usaha. Sedangkan budaya organisasi merupakan ruh dari pada organisasi.

## 6. Usaha (Bisnis) Berbasis Syariah.

### a. Pengertian Usaha.

Dari segi bahasa kata usaha berarti: kegiatan dengan mengerahkan tenaga, pikiran, atau badan untuk mencapai suatu maksud; pekerjaan (perbuatan, prakarsa, ikhtiar, daya upaya) untuk mencapai sesuatu: kegiatan di bidang perdagangan (dengan maksud mencari untung); perdagangan.<sup>117</sup> Jadi pengusaha adalah orang yang mengusahakan (perdagangan, industri, dan sebagainya); orang yang berusaha dalam bidang perdagangan; saudagar; usahawan.

Secara umum, istilah usaha disebut juga bisnis yang diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh manusia untuk memperoleh pendapatan atau penghasilan atau rizki dalam rangka memenuhi kebutuhan dan keinginan

---

<sup>117</sup> Balai Pustaka, *Ibid.*

hidupnya dengan cara mengelola sumber daya ekonomi secara efektif dan efisien.<sup>118</sup> Secara etimologis, kata bisnis berasal dari bahasa Inggris, yaitu “*business*”, dari kata dasar “*busy*” yang artinya "sibuk". Sibuk mengerjakan aktivitas dan pekerjaan yang mendatangkan keuntungan. Bisnis sendiri memiliki dua pengertian yang berbeda, yakni: pertama, bisnis adalah sebuah kegiatan, dan kedua, bisnis adalah sebuah perusahaan.<sup>119</sup> Beberapa pendapat ahli tentang bisnis yaitu:

- 1) Hughes dan Kapoor: menurutnya, bisnis merupakan kegiatan usaha individu yang terorganisir untuk memperoleh laba atau menjual barang dan jasa guna mendapat keuntungan dan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>120</sup>
- 2) Ebert: menurutnya, bisnis sebagai sebuah organisasi yang mengelola barang dan jasa untuk mendapatkan laba.<sup>121</sup>
- 3) Anoraga dan Soegiastuti: menurutnya, bisnis adalah jual beli dengan pelayanan yang baik.
- 4) Straub dan Attner: menurutnya, bisnis adalah suatu organisasi yang menjalankan aktivitas produksi dan penjualan barang-barang dan jasa-jasa yang diinginkan oleh konsumen untuk mendapatkan keuntungan.
- 5) Skinner: menurutnya, bisnis adalah pertukaran barang, jasa, atau uang yang saling menguntungkan atau memberikan manfaat.

Secara umum bisnis adalah sebagai suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh pendapatan atau penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Cara yang biasa dilakukan adalah mengelola sumber daya

---

<sup>118</sup> Muslich, *Etika Bisnis Islami; Landasan Filosofis, Normatif, dan Substansi Implementatif*, (Yogyakarta: Ekonisia Fakultas Ekonomin UII, 2004), h. 46.

<sup>119</sup> Husein Umar, *Businnes An introduction*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), h. 3.

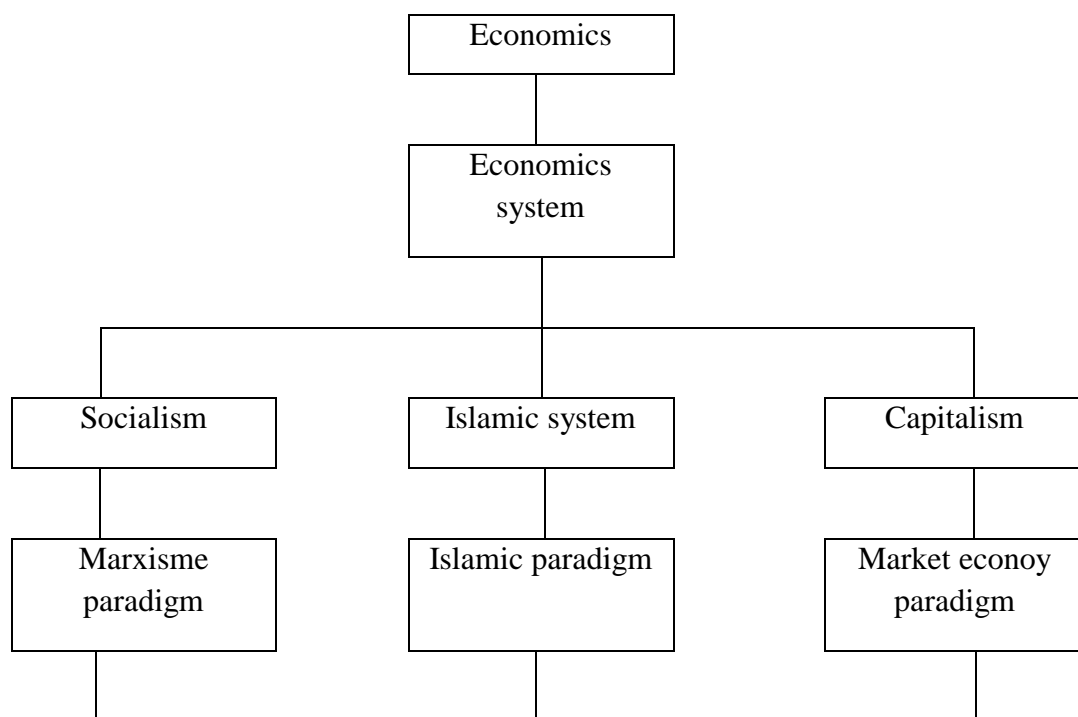
<sup>120</sup> Dalam Muhammad dan Lukman Fauroni, *Visi Alquran tentang Etika dan Bisnis* (Jakarta: Salemba Diniyah 2002), h. 60.

<sup>121</sup> Sentot Imam Wahjono, *Bisnis Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), h. 4.

ekonomi dengan berbagai jenisnya secara efektif dan efisien.<sup>122</sup> Dalam Islam, bisnis dapat dipahami sebagai serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah (kuantitas) kepemilikan hartanya (barang/jasa) termasuk profitnya, namun dibatasi dalam cara perolehan dan pendayagunaan hartanya (ada aturan halal dan haram).<sup>123</sup> Terdapat beberapa ayat di dalam Alquran yang berbicara mengenai bisnis, di antaranya surat yaitu: al-Baqarah: 2 ; 282; al-Nisā': 4; 29, al-Taubah: 9; 24, al-Nūr: 24; 37, Fāṭir: 35; 29, al-Şaff: 61; 10, dan al-Jumu'ah: 62; 11.

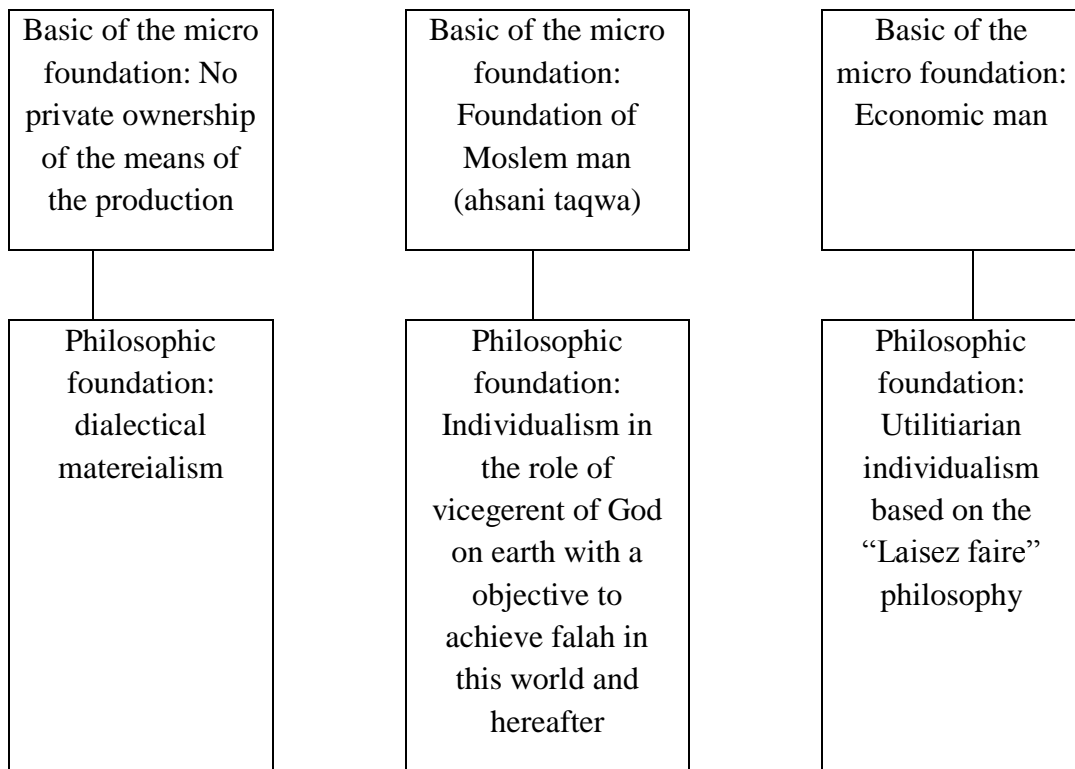
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa usaha dalam prakteknya bisa berbeda satu sama lain, tergantung kepada paradigma pelakunya. Misalnya ekonomi konvensional dan ekonomi syariah, sebagaimana dapat digambarkan pada gambar II.2 di bawah ini.

Gambar II.2. Perbandingan Paradigma Sistrtem Ekonomi Islam, Kapitalis, dan Sosialis.



<sup>122</sup> Asmuni dan Siti Mujiatun, *Bisnis Syariah*,..... h. 11.

<sup>123</sup> *Ibid.*



Sumber: M. Nur Rianto Al Alif, *Lembaga Keuangan Syariah; Suatu Kajian Teoritis Praktis*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 52.<sup>6</sup>

#### **b. Pengertian Syariah.**

Secara etimologis (*luġawi*) kata ‘*syari’ah*’ berasal dari kata bahasa Arab *al-syarī’at* yang berarti ‘jalan ke sumber air’ atau jalan yang harus diikuti, yakni jalan ke arah sumber pokok bagi kehidupan. Secara harfiah kata kerja *syara’a* berarti menandai atau menggambar jalan yang jelas menuju sumber air. Dalam pemakaiannya yang bersifat religius, kata syariah mempunyai arti jalan kehidupan yang baik, yaitu nilai-nilai agama yang diungkapkan secara fungsional dan dalam makna yang konkrit, yang ditujukan untuk mengarahkan kehidupan manusia.<sup>124</sup> Alquran menggunakan kata *syir’at* dan *syarī’at* (Q. S. al-Māidah: 5; 48 dan Q. S. al-Jāsiyah: 45; 18) dalam arti *dīn* atau agama dengan pengertian jalan yang telah ditetapkan Allah bagi manusia atau dalam arti jalan yang jelas yang ditunjukkan Allah kepada manusia. Syariah disamakan dengan jalan air mengingat bahwa

<sup>124</sup> Muhammad Ibn Ya’qūb al-Fairūzābādiy, *Al-Qāmūs al-Muhīth*, Beirut: Dār al-Fikr, Cet. I, 1995, h. 659. Lihat juga Fazlur Rahman, *Islam*, Alih bahasa oleh Ahsin Muhammad, Bandung: Pustaka, 1984, h. 140.



barang siapa yang mengikuti syariah, ia akan mengalir dan bersih jiwanya. Allah menjadikan air sebagai penyebab kehidupan tumbuh-tumbuhan dan hewan sebagaimana menjadikan syariah sebagai penyebab kehidupan jiwa manusia.<sup>125</sup>

Pada mulanya istilah syariah identik dengan istilah *dīn* atau agama. Dalam hal ini syariah didefinisikan sebagai semua peraturan agama yang ditetapkan oleh Alquran maupun Sunnah Rasul. Karena itu, syariah mencakup ajaran-ajaran pokok agama (*ushūl al-dīn*), yakni ajaran-ajaran yang berkaitan dengan Allah dan sifat-sifat-Nya, akhirat, dan yang berkaitan dengan pembahasan-pembahasan ilmu tauhid yang lain. Syariah mencakup pula etika, yaitu cara seseorang mendidik dirinya sendiri dan keluarganya, dasar-dasar hubungan kemasyarakatan, dan cita-cita tertinggi yang harus diusahakan untuk dicapai atau didekati serta jalan untuk mencapai cita-cita atau tujuan hidup itu. Di samping itu, syariah juga mencakup hukum-hukum Allah bagi tiap-tiap perbuatan manusia, yakni halal, sunnah, mubah, makruh, dan haram. Kajian tentang yang terakhir ini sekarang disebut fikih.<sup>126</sup> Jadi, secara singkat bisa dimengerti, semula syariah mempunyai arti luas yang mencakup akidah (teologi Islam), prinsip-prinsip moral (etika Islam, akhlak), dan peraturan-peraturan hukum (fikih Islam). Pengkhususan syariah pada hukum '*amaliyyat* saja atau dibedakannya dari *dīn* (agama), karena agama pada dasarnya adalah satu dan berlaku secara universal, sedang syariah berlaku untuk masing-masing umat dan berbeda dengan umat-umat sebelumnya.<sup>127</sup>

Dengan kata lain agama mempunyai cakupan yang lebih luas dari syariah, bahkan bisa dikatakan bahwa syariah merupakan bagian kecil dari agama. Adapun secara terminologis syariah didefinisikan dengan berbagai variasi. Misalnya Mahmūd Syaltūt, guru besar hukum Islam di Universitas Al-Azhar Kairo (Mesir),

---

<sup>125</sup> *Ibid.*

<sup>126</sup> Muhammad Yūsuf Mūsā, *Al-Islām wa al-Hājatal-InsāniyyatIlaih*, Alih bahasa oleh A. Malik Madani dan Hamim Ilyas dengan judul "*Islam Suatu Kajian Komprehensif*", Jakarta: Rajawali Pers, Cet. I, 1988, h. 131. Lihat juga Ahmad Hasan, *The Principles ...*, h. .1.

<sup>127</sup> Amir Syarifuddin, *Pembaharuan Pemikiran dalam Hukum Islam*, Padang: Angkasa Raya, Cet. II, 1993, h. 14.

mendefinisikan syariah sebagai aturan-aturan yang ditetapkan oleh Allah agar digunakan oleh manusia dalam hubungannya dengan Tuhannya, dengan saudaranya sesama Muslim, dengan saudaranya sesama manusia, dengan alam, dan dalam kaitannya dengan kehidupannya.<sup>128</sup>

Dari definisi syariah di atas dapat dipahami bahwa syariah lebih khusus dari agama. Syariah adalah hukum amaliyah yang berbeda di kalangan umat manusia menurut perbedaan Rasul yang membawanya. Syariah yang datang kemudian mengoreksi dan membatalkan syariah yang lebih terdahulu, sedangkandasar agama, yaitu aqidah (tauhid), tidak berbeda di antara para rasul dan umatnya.<sup>129</sup>

### **c. Usaha Berbasis Syariah.**

Syariat (*as-Syari'ah*) berarti sumber air minum (*mawrid al-mā' al istisqa'*) atau atau jalan yang lurus (*at-ṭariq al-mustaqim*). Secara istilah syariah bermakna perundang-undangan yang diturunkan Allah swt. melalui Rasulullah saw. untuk seluruh umat manusia, baik menyangkut masalah ibadah, akhlak, makanan, minuman, pakaian maupun muamalah (interaksi sesama manusia dalam berbagai aspek kehidupan) guna meraih kebahagiaan di dunia maupun di akhirat. Jadi bisnis syariah adalah bisnis yang diaplikasikan dengan memakai nilai-nilai ke-Islaman atau syariat Islam. Menurut Syafii Antonio, syariah mempunyai keunikan tersendiri, Syariah tidak saja komprehensif, tetapi juga unifersal. Unifersal bermakna bahwa Syariah dapat ditetapkan dalam setiap waktu dan tempat oleh setiap manusia. Keunifersal ini terutama pada bidang sosial (ekonomi) yang tidak membedakan antara kalangan muslim dan non-muslim. Dengan mengacu pada pengertian tersebut, Dermawan Kertajaya dan Syakir Sula

---

<sup>128</sup> Mahmūd Syaltūt, *Al-Islām Aqīdatwa Syarī'at*, (Kairo: Dār al-Qalam, Cet. III, 1966), h. 12.

<sup>129</sup> <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132001803/lainlain/Dr.+Marzuki,+M.Ag.+Tinjauan+Ummu+tentang+Hukum+Islam.pdf>, diakses pada tgl. 6 Oktober 2018.

memberi pengertian bahwa bisnis syariah adalah bisnis yang santun, bisnis yang penuh kebersamaan dan penghormatan atas hak masing-masing.<sup>130</sup>

Kemudian konsep usaha (bisnis) dikenal dengan istilah *al-tijārah* (berdagang, berniaga) *al-bay' u* (menjual), dan *tadāyantum* (muamalah). Kata *tijārah* dalam Alquran dapat ditemui dalam surat al-Baqarah: 2; 282, an-Nisak: 4; 29, al-Taubah: 9; 24, al-Nūr: 24; 37, Fāṭir: 35; 29, al-Ṣaff: 6; 10, dan al-Jumu'ah: 62; 11. *Al-ba'i* adalah lawan kata dari *al-shira'* (beli). *Al-ba'i* secara etimologi berarti menjual. Kata *al-bay'* disebutkan dalam surat al-Baqarah: 2; 254, 275. Sementara kata *tadāyantum* disebut satu kali dalam surat al-Baqarah: 2; 282. Alquran juga seringkali menyebut bisnis dengan menggunakan kata-kata jual-beli, untung-rugi dan lainnya sebagaimana dalam surat al-Taubah: 9; 111. Bisnis dalam Alquran baik yang terambil dari terma *tijārah*, *al-bay'*, *ishtarā*, maupun *tadāyantum*, tidak hanya menjelaskan bisnis dalam sifat material, tetapi juga immaterial. Wirausaha Muslim sebagai pelaku bisnis harus bekerja sesuai profesionalitas dan tetap menjalankan perintah Allah. Dalam konteks inilah Alquran menawarkan keuntungan dengan suatu bursa yang tidak pernah mengenal kerugian, yaitu *tijārah lan tabūrā*. Karena bisnis berbasis syari'ah adalah kegiatan bisnis yang dilakukan oleh seseorang dengan berlandaskan syariat agama Islam, dimana setiap cara memperoleh dan menggunakan harta yang mereka dapatkan harus sesuai dengan aturan agama Islam (halal dan haram).

Dalam usaha (bisnis) Islam seseorang harus selalu mengingat dan menyerahkan semua hasil usaha yang telah dilakukan kepada Allah. Dengan berserah diri kepada Allah dan menganggap kerja sebagai ibadah seseorang akan selalu ikhlas dalam bekerja inilah yang dimaksud dengan *tauhīd ulūhiyyah*. Dengan demikian perusahaan merupakan kegiatan (pekerjaan dan sebagainya) yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur dengan tujuan mencari keuntungan (dengan menghasilkan sesuatu, mengolah atau membuat

---

<sup>130</sup> [http://www.academia.edu/32441513/BAB I Perkembangan \\_Manajemen\\_Bisnis\\_Syariah](http://www.academia.edu/32441513/BAB_I_Perkembangan_Manajemen_Bisnis_Syariah), diakses pada tanggal 12 Nopember 2018.

barang-barang, berdagang, memberikan jasa, dan sebagainya. Perusahaan didirikan dengan tujuan utama yaitu untuk mencari keuntungan dengan memperoleh laba yang maksimal agar kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan. Tujuan mencari keuntungan tersebut menuntut tiap-tiap perusahaan untuk dapat menjalankan strategi tertentu dan kebijakan-kebijakan tertentu sehingga tetap bersaing dan tetap eksis seiring dengan perkembangan zaman yang demikian pesat. Selain itu, keuntungan dengan memperoleh laba yang maksimal dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Tujuan-tujuan tersebut dapat tercapai bila setiap perusahaan menjalankan berbagai fungsi keuangan atau pembelanjaan, pemasaran, personalia, produksi dan administrasi akuntansi. Semua fungsi itu bisa berjalan dengan baik jika diterapkan manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan yang baik pada setiap bidang atau lini perusahaan. Pengelolaan yang optimal pada perusahaan akan menghasilkan efisien dan efektifitas yang tinggi dalam memproduksi. Efisien dan efektifitas dalam produksi akan mempengaruhi perusahaan dalam memperoleh keuntungan sehingga bisa mengembangkan usahanya. Seiring dengan era globalisasi dan mulai berkembangnya perdagangan bebas di hampir seluruh kawasan di dunia, misalnya Indonesia dalam menghadapi kerjasama ekonomi regional yaitu Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), maka tingkat persaingan dalam memasarkan produk-produk industri semakin tinggi. Pesaing tidak cuma datang dari dalam negeri, namun juga pesaing-pesaing mancanegara dengan berbagai keunggulan kompetitif yang dimilikinya. Di sisi lain pasar pun semakin luas dan terbuka lebar seseorang perlu memulai mengerjakan suatu hal yang baru dan berbeda dari yang lain. Nilai untuk mengerjakan suatu hal yang baru dan berbeda inilah disebut dengan kewirausahaan. Zimmerer menjelaskan bahwa kewirausahaan adalah proses penerapan kreativitas dan inovasi dalam memecahkan masalah dan dapat menemukan peluang untuk membuat kehidupan lebih baik lagi dengan berusaha. Karena setiap usaha yang akan dilakukan haruslah melewati perhitungan yang

matang dan terkadang perhitungan tersebut bisa saja meleset dan berubah menjadi rugi. Jika kerugian pada awal sudah menjadikan mereka putus harapan maka usaha akan berhenti begitu saja. Dengan berpikir positif dan yakin pada Allah swt. yang Maha Kaya terus maju seorang wirausaha akan lebih paham untuk mencari kesalahan yang dia lakukan dan menjadikan kegagalan tersebut sebagai guru untuk merencanakan usaha tersebut jauh lebih baik. Optimis dan keyakinan tersebut yang selalu ada dihati akan menjadikan seorang entrepreneur tetap semangat dalam menjalankan usahanya dan dan menjadikan usahanya berhasil.

Perilaku seorang muslim yang baik dalam berusaha (bisnis) sangat diperlukan sebagai investasi yang dapat menguntungkan dan menjamin kehidupannya di dunia dan akhirat. Alquran dan hadis adalah panduan bagi perilaku seseorang dengan menyelaraskan perilakunya dengan perilaku Rasulullah. Perilaku bisnis seorang wirausaha muslim dapat dilihat dari ketakwaannya, sikap amanah yang dia miliki, kebaikannya, cara mereka melayani pembeli atau pelanggannya dengan ramah, serta semua kegiatan bisnisnya hanya dilakukan untuk yang bernilai ibadah.

#### **d. Panduan Rasulullah Saw. Dalam Etika Bisnis.**

Rasulullah saw. banyak memberikan petunjuk mengenai etika bisnis,<sup>131</sup> di antaranya ialah:

- 1) Bahwa prinsip esensial dalam bisnis adalah kejujuran. Dalam doktrin Islam, kejujuran merupakan syarat paling mendasar dalam kegiatan bisnis. Rasulullah sangat intens menganjurkan kejujuran dalam aktivitas bisnis. Dalam hal ini, beliau bersabda: *“Tidak dibenarkan seorang muslim menjual satu jualan yang mempunyai aib, kecuali ia menjelaskan aibnya”* (H.R. Al-Quzwani). *“Siapa yang menipu kami, maka dia bukan kelompok kami”* (H.R. Muslim). Rasulullah sendiri selalu bersikap jujur dalam

---

<sup>131</sup> [Baca Muhammad Saifullah.](#) *ETIKA BISNIS ISLAMI DALAM PRAKTEK BISNIS RASULULLAH*, dalam Jurnal Walisongo, Volume 19, Nomor 1, Mei 2011, h. 127.

berbisnis. Beliau melarang para pedagang meletakkan barang busuk di sebelah bawah dan barang baru di bagian atas.

- 2) Kesadaran tentang signifikansi sosial kegiatan bisnis. Pelaku bisnis menurut Islam, tidak hanya sekedar mengejar keuntungan sebanyak-banyaknya, sebagaimana yang diajarkan Bapak ekonomi kapitalis, Adam Smith, tetapi juga berorientasi kepada sikap *ta'awun* (menolong orang lain) sebagai implikasi sosial kegiatan bisnis. Tegasnya, berbisnis, bukan mencari untung material semata, tetapi didasari kesadaran memberi kemudahan bagi orang lain dengan menjual barang.
- 3) Tidak melakukan sumpah palsu. Nabi Muhammad saw. sangat melarang para pelaku bisnis melakukan sumpah palsu dalam melakukan transaksi bisnis. Dalam sebuah hadis riwayat Bukhari, Nabi bersabda, *“Dengan melakukan sumpah palsu, barang-barang memang terjual, tetapi hasilnya tidak berkah”*. Dalam hadis riwayat Abu Zar, Rasulullah saw mengancam dengan azab yang pedih bagi orang yang bersumpah palsu dalam bisnis, dan Allah tidak akan memperdulikannya nanti di hari kiamat (H.R. Muslim). Praktek sumpah palsu dalam kegiatan bisnis saat ini sering dilakukan, karena dapat meyakinkan pembeli, dan pada gilirannya meningkatkan daya beli atau pemasaran. Namun, harus disadari, bahwa meskipun keuntungan yang diperoleh berlimpah, tetapi hasilnya tidak berkah.
- 4) Ramah-tamah. Seorang pelaku bisnis, harus bersikap ramah dalam melakukan bisnis. Nabi Muhammad saw. mengatakan, *“Allah merahmati seseorang yang ramah dan toleransi dalam berbisnis”* (H.R. Bukhari dan Tarmizi).
- 5) Tidak boleh berpura-pura menawar dengan harga tinggi, agar orang lain tertarik membeli dengan harga tersebut. Sabda Nabi Muhammad, *“Janganlah kalian melakukan bisnis najsyah (seorang pembeli tertentu, berkolusi dengan penjual untuk menaikkan harga, bukan dengan niat untuk membeli, tetapi agar menarik orang lain untuk membeli)”*.

- 6) Tidak boleh menjelekkan bisnis orang lain, agar orang membeli kepadanya. Nabi Muhammad Saw bersabda, *“Janganlah seseorang di antara kalian menjual dengan maksud untuk menjelekkan apa yang dijual oleh orang lain”* (H.R. Muttafaq ‘alaih).
- 7) Tidak melakukan ihtikar. Ihtikar ialah (menumpuk dan menyimpan barang dalam masa tertentu, dengan tujuan agar harganya suatu saat menjadi naik dan keuntungan besar pun diperoleh). Rasulullah melarang keras perilaku bisnis semacam itu.
- 8) Takaran, ukuran dan timbangan yang benar. Dalam perdagangan, timbangan yang benar dan tepat harus benar-benar diutamakan. Firman Allah: *Celakalah bagi orang yang curang, yaitu orang yang apabila menerima takaran dari orang lain, mereka minta dipenuhi, dan apabila mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, mereka mengurangi”* (Q.S. 83: 1-3).<sup>132</sup>
- 9) Bisnis tidak boleh mengganggu kegiatan ibadah kepada Allah. Firman Allah, *“Orang yang tidak dilalaikan oleh bisnis lantaran mengingat Allah, dan dari mendirikan shalat dan membayar zakat. Mereka takut kepada suatu hari yang hari itu, hati dan penglihatan menjadi goncang”*.
- 10) Membayar upah sebelum kering keringat karyawan. Nabi Muhammad saw. bersabda, *“Berikanlah upah kepada karyawan, sebelum kering keringatnya”*. Hadist ini mengindikasikan bahwa pembayaran upah tidak boleh ditunda-tunda. Pembayaran upah harus sesuai dengan kerja yang dilakukan.
- 11) Tidak monopoli. Salah satu keburukan sistem ekonomi kapitalis ialah melegitimasi monopoli dan oligopoli. Contoh yang sederhana adalah eksploitasi (penguasaan) individu tertentu atas hak milik sosial, seperti air, udara dan tanah dan kandungan isinya seperti barang tambang dan mineral. Individu tersebut mengeruk keuntungan secara pribadi, tanpa memberi kesempatan kepada orang lain. Ini dilarang dalam Islam.

---

<sup>132</sup> Kementerian Agama RI. *Alquran dan Terjemahannya*,..... h. 1035.

- 12) Tidak boleh melakukan bisnis dalam kondisi eksisnya bahaya (*mudharat*) yang dapat merugikan dan merusak kehidupan individu dan sosial. Misalnya, larangan melakukan bisnis senjata di saat terjadi *chaos* (kekacauan) politik. Tidak boleh menjual barang halal, seperti anggur kepada produsen minuman keras, karena ia diduga keras, mengolahnya menjadi miras. Semua bentuk bisnis tersebut dilarang Islam karena dapat merusak esensi hubungan sosial yang justru harus dijaga dan diperhatikan secara cermat.
- 13) Komoditi bisnis yang dijual adalah barang yang suci dan halal, bukan barang yang haram, seperti babi, anjing, minuman keras, ekstasi, dsb. Nabi Muhammad Saw bersabda, “*Sesungguhnya Allah mengharamkan bisnis miras, bangkai, babi dan “patung-patung”* (H.R. Jabir).
- 14) Bisnis dilakukan dengan suka rela, tanpa paksaan. Firman Allah, “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan cara yang batil, kecuali dengan jalan bisnis yang berlaku dengan suka-sama suka di antara kamu*” (Q. S. 4: 29).<sup>133</sup>
- 15) Segera melunasi kredit yang menjadi kewajibannya. Rasulullah memuji seorang muslim yang memiliki perhatian serius dalam pelunasan hutangnya. Sabda Nabi Saw, “*Sebaik-baik kamu, adalah orang yang paling segera membayar hutangnya*” (H.R. Hakim).
- 16) Memberi tenggang waktu apabila penghutang (kreditor) belum mampu membayar. Sabda Nabi Saw, “*Barang siapa yang menanggukkan orang yang kesulitan membayar hutang atau membebaskannya, Allah akan memberinya naungan di bawah naunganNya pada hari yang tak ada naungan kecuali naungan-Nya*” (H.R. Muslim).
- 17) Bahwa bisnis yang dilaksanakan bersih dari unsur riba. Firman Allah, “*Hai orang-orang yang beriman, tinggalkanlah sisa-sisa riba jika kamu beriman* (QS. al-Baqarah: 278). *Pelaku dan pemakan riba dinilai Allah*

---

<sup>133</sup> Kementerian Agama RI. *Alquran dan Terjemahannya*,..... h. 132.



*sebagai orang yang kesetanan*(QS. 2: 275). Oleh karena itu Allah dan Rasulnya mengumumkan perang terhadap riba.

#### e. Tujuan Usaha Berbasis Syariah.

Setiap orang yang berusaha tentu memiliki tujuan tertentu pula. Sebagaimana disebutkan di atas, paling tidak ada 6 tujuan bisnis syariah yang sangat penting yaitu:

- 1) Memperoleh keuntungan material dan nonmaterial.
- 2) Mendorong terjadinya pertumbuhan ekonomi.
- 3) Menjaga keberlangsungan bisnis.
- 4) Memperoleh berkah dari Allah.
- 5) Mendapat rida Allah.
- 6) Mendapatkan ketenangan lahir dan batin.<sup>134</sup>

Dapat disimpulkan bahwa bisnis syari'ah adalah "serangkaian aktivitas jual beli dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya baik barang atau jasa, tetapi cara memperoleh dan menggunakannya dibatasi dengan ketentuan syariah. Baik dalam mendapatkan harta dan menggunakannya tidak boleh dengan cara-cara yang diharamkan Allah, melainkan yang dihalalkan-Nya. Sesuai firman Allah dalam surat al-Baqarah : 2; 42:



Artinya: *Dan janganlah kamu campur adukkan yang hak dengan yang bathil dan janganlah kamu sembunyikan yang hak itu, sedang kamu mengetahui.*<sup>135</sup>

<sup>134</sup> Asmuni dan Siti Mujiatun, *Bisnis Syariah*, ...h. 12.

<sup>135</sup> Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*,.... h. 16.

#### **f. Akad Dalam Sistem Ekonomi Syariah.**

Bisnis menurut ketentuan syari'ah tidak boleh bersifat liberal atau bebas, tetapi harus mengikuti norma halal, haram bahkan yang syubhat lebih baik di jauhi dari pada dilakukan. Orang Islam yang tidak memperhatikan ketentuan-ketentuan tersebut, maka keuntungan yang diperolehnya tidak mendapat ridho Allah. Dalam hal bisnis, termasuk Lembaga Keuangan Syariah (LKS), Allah swt. telah membuat aturan-aturan yang pasti dan jelas seperti haramnya riba, pengurangan timbangan, pemalsuan barang, menyembunyikan cacat barang dan lain-lain. Namun di Indonesia kondisi riil penerapan prinsip Lembaga Keuangan Syari'ah, tidak semua praktek LKS telah sesuai dengan fatwa. Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN MUI) di lapangan. Agar dikatakan layak secara syariah, misalnya LKS di Indonesia harus menyelaraskan operasional dirinya sesuai dengan fatwa DSN MUI. Tetapi, realitanya, banyak praktek LKS yang bertentangan dengan fatwa DSN MUI sehingga melanggar batas-batas syariah. Hal itu, dapat diadakan perbandingan antara fatwa DSN (Dewan syariah Nasional) MUI dengan praktek yang diterapkan di LKS. Misalnya, Fatwa tentang Murabahah Kontemporer.<sup>136</sup> Akad Murabahah adalah satu produk LKS yang banyak diminati masyarakat. Karena akad ini menjadi alternatif mudah dan tepat bagi berbagai pembiayaan atau kredit dalam perbankan atau lembaga keuangan konvensional yang tentu sarat dengan riba. Kebanyakan ulama dan juga berbagai lembaga fikih nasional atau internasional, membolehkan akad murabahah kontemporer. Lembaga fikih nasional DSN (Dewan Syariah Nasional) di bawah MUI, juga membolehkan akad murabahah, sebagaimana dituangkan dalam fatwanya no: 04/DSN-MUI/IV/2000. Fatwa DSN ini, menjadi payung dan pedoman bagi perbankan syariah dalam menjalankan akad murabahah. Tapi bagaimana praktek bank syariah terhadap fatwa Murabahah? DSN pada fatwanya No: 04/DSN-MUI/IV/200, tentang Murabahah menyatakan: "Bank membeli barang yang diperlukan nasabah atas nama bank sendiri, dan pembelian ini harus

---

<sup>136</sup> Arief Budiiono, *Penerapan Prinsip Syariah pada LKS di Indonesia*, dalam Jurnal Law and Justice Vol. 2 No. 1 April 2017, h. 64.

sah dan bebas riba.” (Himpunan Fatwa Dewan syariah Nasional MUI, 2008: 24) LKS manakah yang benar-benar menerapkan ketentuan ini, sehingga barang yang diperjual-belikan benar-benar telah dibeli? Pada prakteknya, perbankan dan LKS syariah, hanya melakukan akad murabahah bila nasabah telah terlebih dahulu melakukan pembelian dan pembayaran sebagian nilai barang (baca: bayar uang muka). Adakah bank yang berani menuliskan pada laporan keuangannya bahwa ia pernah memiliki aset dan kemudian menjualnya kembali kepada nasabah? Tentu kita mengetahui bahwa perbankan di negeri kita, baik yang berlabel syariah atau tidak, hanyalah berperan sebagai badan intermediasi. Artinya, bank hanya berperan dalam pembiayaan, dan bukan membeli barang, untuk kemudian dijual kembali. Karena secara regulasi dan faktanya, bank maupun LKS tidak dibenarkan untuk melakukan praktek perniagaan praktis. Dengan ketentuan ini, bank tidak mungkin bisa membeli yang diperlukan nasabah atas nama bank sendiri. Hasilnya, bank telah melanggar ketentuan DSN MUI di atas secara terang.<sup>137</sup>

Ada tiga indikator keberhasilan bisnis syariah yaitu:

1) Mencapai Break-even Point.

Setelah menentukan ide bisnis yang visible, harus fokus pada upaya pengembangan bisnis. Ini melibatkan riset pasar, kalkulasi biaya untuk melihat. Dan bisa menghasilkan keuntungan dan menetapkan harga. Sebelum *launching* bisnis, harus tahu biaya-biaya yang muncul pada saat *start-up*. Pengusaha yang cerdas harus mengetahui dengan tepat biaya start-up yang diperlukan dalam bisnis, dan memastikan memiliki modal yang lebih dari cukup untuk menutup biaya-biaya tersebut dan biaya tidak terduga yang mungkin muncul. Pengusaha pemula juga harus membuat kalkulasi data yang sangat penting: breakeven point. Sederhananya, *breakeven point* menunjukkan di level mana penjualan (dalam volume unit atau mata uang ) diperlukan untuk

---

<sup>137</sup> <http://journals.ums.ac.id/index.php/laj/article/viewFile/4337/2760>, diakses pada tgl. 6 Oktober 2018.

menutup semua biaya *fixed cost* dalam bisnis dan *variable cost* dalam memproduksi barang. *Fixed cost* adalah pengeluaran dimana level penjualan tidak memberikan pengaruh, termasuk pembayaran sewa, pinjaman atau *leasing*. *Variable cost* secara langsung dipengaruhi oleh *volume sales* dan termasuk biaya upah buruh dan utilitas pekerja perjam serta konsumsi listrik. Banyak yang meyakini semakin tinggi sales, secara otomatis profit juga tinggi. Tapi profit hanya akan dihasilkan jika telah melampaui *break-even point*. Pencapaian *breakeven point* setiap bulannya adalah indikasi pertama dimana *bisnis visible*. Pada poin ini pemilik masih belum mendapatkan income. *Breakeven* berarti pengeluaran sama dengan *revenue*. Profit masih nol.

## 2) Menghasilkan Biaya Hidup.

Bisnis mulai berjalan dan ketika bisnis mampu memberikan biaya hidup. Setelah berbulan-bulan hidup dengan anggaran yang sangat ketat dan tidak ada penghasilan ketika memulai usaha, sekarang mencapai tahapan dimana dapat menarik income. Namun, masih belum ada profit real, karena semua income dikonsumsi oleh pengusaha untuk kebutuhan hidupnya. Biaya hidup adalah: dimana dapat menghidupi keluarga. Tahapan ini mirip dengan pekerjaan dengan gaji teratur. Pada titik ini, pengusaha kecil telah melakukannya dengan baik seperti mereka bekerja untuk orang lain pada level yang sama. Namun, bisnis belum menunjukkan kemampuan *return on investment*. Kebanyakan usaha kecil hanya mencapai tahap ini, hanya memberikan penghasilan yang layak bagi pemilik.

## 3) Mencapai Real Profit.

Investasi menjadi bisnis yang berhasil jika mampu berpindah dari kategori sekedar memberikan upah menjadi memberikan kontribusi profit real. *Real profit* adalah tunai yang tersisa setelah upah yang dikeluarkan. Kemampuan memberikan real profit adalah garis pembatas antara memiliki pekerjaan dan memiliki usaha. Pada tahap ini, bisnis tidak hanya memberikan upah atas waktu yang telah dikeluarkan, tapi juga mengembalikan semua yang telah diinvestasikan. Di luar pembayaran hutang atau pajak pendapatan.

Pada level ini sebuah usaha menjadi lebih berharga daripada nilai asetnya, karena memberikan *return on investment* dan alur kas yang positif.<sup>138</sup>

Secara garis besar, hubungan ekonomi berdasarkan syariah Islam ditentukan oleh hubungan akad yang terdiri dari lima konsep akad. Bersumber dari kelima konsep dasar inilah dapat ditemukan jenis-jenis akad yang dapat digunakan dalam usaha lembaga keuangan bank syariah dan lembaga keuangan bukan bank syariah untuk dioperasionalkan. Kelima konsep tersebut adalah (1) prinsip simpanan; (2) prinsip bagi hasil; (3) prinsip jual beli; (4) prinsip sewa; dan (5) prinsip jasa usaha.

Tabel II. 3

Akad Syariah dan Implementasinya pada Bank Syariah

No	Produk Pengerahan/ Penyerahan	Penerapan Akad	Imbalan/hasil yang diperoleh nasabah
1	Giro	Al-Wadi'ah	a.Keamanan dana. b. Pengalokasian harta berdasarkan syariah c. bonus
2	Tabungan	Al-Wadi'ah	a. Keamanan dana b. Pengalokasian harta berdasarkan syariah c. Bagi hasil yang dapat diperhitungkan harian
3	Titipan dokumen	Al-Wadi'ah	a. Keamanan dokumen ( <i>safety box</i> )
4	Deposito	Al-Mudharabah	a. Keamanan dana b. Pengalokasian harta berdasarkan syariah c. Bagi hasil yang dapat diperhitungkan harian

<sup>138</sup> George Rodrigues. Sumber: [www.powerhomebiz.com](http://www.powerhomebiz.com). Diterjemahkan oleh: lin – Tim Pengusaha Muslim.com, dalam <https://pengusahamuslim.com/663-3-indikator-keberhasilan-bisnis.html>, diakses pada tgl. 6 Oktober 2018.

5	Penyetor zakat, infaq	Al-Wakalah	a. Keamanan danab. Pengalokasian harta berdasarkan syariah, laporan pemanfaatan dana ZIS
6	dan shadaqah	Al-Musyarakah	a.Dana/modal kerja, modal barang dagangan b. Bagi hasil c. Peran serta manajemen
7	Penerimaan pembiayaan	Al Murabahah	a.Barang, modal, bahan baku, peralatan
8	Musyarakah	Al Bai'u Bistaman ajil	a. Kemudahan angsuran
9	Pembeli jual jadi	Bai'u as-salām	a. Barang, modal, bahan baku, peralatan
10	Pembeli bayar tangguh	Bai'u isti'na	a. Barang, modal, bahan baku, peralatan
11	Kontrak pembelian berkala	Bai'u al-isti'jār	a. Barang jadi, bahan baku, peralatan Kemudahan angsuran.
12	Sewa	Al-Ijarah	a. Dana b. Bagi hasil
13	Modal kerja	Al-Murabahah	a. Dana kerja proyek
14	Sewa beli ( <i>leasing ending with ownership</i> )	Al-Bai'u al-Takjiri	a. Pemanfaatan barang berakhir dengan kepemilikan
15	Jual beli valuta asing	Al-Sarf	Mata uang

16	Penerima jaminan	Al-Kafalah/Al-Dhamanah	a. Bank garansi
17	Penerima pembiayaan gadai	Al-Rahn	a. Dana
18	Pengalihan utang (factoring)	Al-Hiwalah	a. Alihan utang
19	Pengiriman dana, pemindah bukuan	Al-Wakalah	a. Jasa
20	Letter of credit	Al-Wakalah	a. Jaminan pembayaran dengan pengiriman dana, dasar titipan
21	Letter of credit	Al-Musyarakah	a. Jaminan pembayaran dengan pengiriman dana, dasar musyarakah
22	Letter of credit	Al-Murabahah	a. Jaminan pembayaran dengan pengiriman dana, dasar murabahah
23	Kebutuhan kredit pembiayaan kebajikan	Al-Qardhu al-hasan	a. Dana, bimbingan manajemen

Sumber: *Ijma' Internasional para ahli ekonomi Muslim beserta dan para ahli fiqih dan academi Fiqih di Mekah pada tahun 1973.*

## **B. Kajian Penelitian Terdahulu.**

Penelitian terdahulu penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan

oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan *Pengembangan Usaha Berbasis Syariah* serta unsur lain yang terkait sebagai berikut:

Tabel II. 4 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Riswan, Tesis tagun 2017	Gerakan-Gerakan Berbasis Ekono-mi Islam Sebelum Kemerdekaan”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi pemahaman perdagangan Islam kepada semua umat Islam bahwa ekonomi Islam itu sangat besar pengaruhnya terhadap perekonomian sebelum zaman kemerdekaan.<sup>139</sup></li> <li>2. Hasilnya adalah bahwa gerakan ormas Islam seperti serikat dagang Islam muhammadiyah dan NU sangat berpengaruh untuk meningkatkan perekonomian umat pada waktu itu.</li> <li>3. Meningkatkan pemahaman masyarakat di bidang ekonomi Islam (berwirausaha) supaya mengalahkan pedagang-pedang di luar agama Islam.</li> </ol>
2	Ahmad Ghazal Hutaga-lung, 2017	Kedudukan Debitur Dalam Sistem Bagi Hasil Pada Bank Syariah (Studi pada PT. Bank BPR Syari-ah Al-Washliyah Medan)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bentuk perjanjian. Prinsip bagi hasil pada PT. Bank BPR Syariah Al-Washliyah Medan, yaitu perjanjian pembiayaan al-mudharabah dan perjanjian pembiayaan al-musyarakah yang dibuat dalam perjanjian baku oleh PT. Bank BPR Syariah Al-Washliyah Medan, yang didasarkan pada kepercayaan terhadap debitur dan apabila terjadi kerugian maupun mendapat keuntungan dalam pembiayaan terhadap debitur, maka</li> </ol>

<sup>139</sup> Lukman Santoso Az, *Gerakan Separatis Islam*, (Yogyakarta: Palapa, 2014), h. 45



			<p>risiko akan ditanggung bersama antara pihak PT. Bank BPR Syariah Al-Washliyah Medan, dengan debitur. Konsep PT. Bank BPR Syariah AlWashliyah Medan, berpegang pada prinsip-prinsip syariah.</p> <p>2. Kedudukan debitur dalam sistem bagi hasil pada PT. Bank BPR Syariah Al-Washliyah Medan, debitur mempunyai kedudukan yang sama dan sederajat dengan PT. Bank BPR Syariah Al-Washliyah Medan PT. Bank BPR Syariah Al-Washliyah Medan tidak dapat di subordinasikan dengan modal. Sebaliknya, debitur juga tidak dapat di subordinasikan dengan PT. Bank BPR Syariah Al-Washliyah Medan. Kedudukan yang sama dan sederajat ini harus diaktualisasikan dalam ketentuan-ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban antara pemilik modal dan profesionalitas usaha.</p>
4	Velly Angelia M. (2011)	“ Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional VII Makassar.	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel caring meritocracy paling berpengaruh signifikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,208 > 2,015$ .
6	H. Anas Alhifni, 2015.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja perusahaan atau lembaga, seperti struktur organisasi, keadaan organisasi serta lingkungan kerja, termasuk di dalamnya perhatian organisasi kepada para pekerjanya dengan memberikan

		Keuangan Mikro Syariah	kesempatan untuk berkembang dengan cara memberikan pelatihan dan lain sebagainya. <sup>140</sup>
7	Sunarji Harahap, (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karya-wan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan	Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. <sup>141</sup>
8	Susiati Purwaning Utam (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Perjalanan Wisata “Panen Tou”	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>142</sup>

---

<sup>140</sup> H. Anas Alhifni. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan ...*, dalam Jurnal JEBIS Vol. 1, No. 1, Januari –Juni 2015, h. 17.

<sup>141</sup> Sunarji Harahap. *Pengaruh Kepemimpinan Islami ...*, dalam Jurnal HUMAN FALAH: Volume 3. No. 2 Juli –Desember 2016, h. 17.

<sup>142</sup> Sunarji Harahap. *Pengaruh Kepemimpinan Islami ...*, dalam Jurnal HUMAN FALAH: Volume 3. No. 2 Juli –Desember 2016, h. 17.

12	Maulizar Musnadi, dan Yunus(2012).	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda	Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pada Bank Syariah cabang Banda Aceh dalam memberikan motivasi dengan menitik beratkan pada perilaku untuk membantu karyawan dengan perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	M.Rozal, (Desertasi), 2016	Tradisi Keulamaan Al Jam'iyatul Wasahliyah Sumatera Utara	<p>Al Jam'iyatul Washliyah memiliki peranan yang besar dalam memproduksi ulama di Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya lembaga pendidikan Al Jam'iyatul Washliyah yang tersebar di Sumatera Utara meliputi berbagai jenjang pendidikan mulai dari paling rendah sampai pada yang tertinggi. Di samping itu keberadaan pusat-pusat kajian kitab kuning di luar lembaga formal juga berkontribusi bagi produktivitas keulamaan. Melalui pusat-pusat kajian kitab kuning ini ulama</p> <p>Al Jam'iyatul Washliyah melakukan pengkaderan untuk melahirkan ulama-ulama muda yang akan menyambung tradisi keulamaan. Dalam menjalankan tradisi keulamaanya, aktivitas ulama Al Jam'iyatul Washliyah dapat dipetakan pada beberapa kegiatan yang meliputi; pendidikan, dakwah, sosial, politik dan ekonomi. Kegiatan ini terus dilakukan sesuai dengan perubahan sosial masyarakat dan banyak mengalami berbagai permasalahan di lapangan. Sejauh ini aktivitas tersebut memberikan</p>

			kontribusi dan dipandang relevan di tengah masyarakat Sumatera Utara.
14	Agung Roscahyo (2013).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan  Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo	Hasil penelitian dan analisa, dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari otokratik, demokratik dan kendali bebas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang bertugas pada bagian rawat inap pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo adalah signifikan. Hasil ini didukung dengan perolehan R sebesar 75,8 % menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan yang bertugas pada bagian rawat inap pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo memiliki hubungan yang erat. <sup>143</sup>
15	Dewi & Herachwati (2010)	“Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Pembelajaran Organisasi pada PT. Bangun Satya Wacana Surabaya”	Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap pembelajaran organisasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasi pada karyawan PT BSW Surabaya terhadap proses pembelajaran organisasi. Penelitian menunjukan bahwa dalam upaya mengembangkan proses pembelajaran

---

<sup>143</sup> Agung Roscahyo. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan ....*, dalam Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 2 No. 12 (2013).

			organisasi maka pendekatan kepemimpinan transformasional yang berusaha menginspirasi kepercayaan, loyalitas dan rasa kagum dari bawahan, sehingga bawahan berusaha untuk menyatukan kepentingan pribadi dan kelompok kerja.
--	--	--	---

Diakui penelitian terkait Al-Washliyah masih relatif kecil, dibandingkan dengan organisasi NU dan Muhammadiyah, Al-Washliyah belum mendapatkan perhatian serius dari para peneliti, padahal organisasi ini telah ikut memberikan kontribusi bagi peradaban Nusantara. Kecenderungan para peneliti ini mengakibatkan peran organisasi lain menjadi sangat dimarginalkan, padahal organisasi-organisasi selain NU dan Muhammadiyah ikut memberikan kontribusi bagi bangsa Indonesia.<sup>144</sup> Hal ini akibat tidak banyaknya penelitian maupun tulisan Washliyin atau peneliti lainnya yang mengulas tentang bagaimana usaha-usaha (ekonomi, pendidikan, sosial (rumah sakit/panti asuhan) Al Jam'iyatul Washliyah reproduksi ulama di Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan penelitian terhadap NU dan Muhammadiyah lebih banyak sehingga dengan akses yang mudah maka berbagai informasi banyak didapatkan. Padahal sama seperti ormas Islam lainnya organisasi Al-Washliyah ini telah ikut memberikan kontribusi bagi peradaban Nusantara dan bangsa Indonesia khususnya.<sup>145</sup> Karel A. Steenbrink, menyatakan bahwa "Al Jam'iyatul Washliyah muncul sebagai sebuah organisasi pembaharu di Sumatera Utara".<sup>146</sup> Ini menunjukkan bahwa Al-Washliyah memiliki potensi untuk bisa mengembangkan usaha berbasis syariah, namun belum dapat memaksimal pengelolaannya sehingga berpengaruh terhadap

---

<sup>144</sup> Dja'far Siddik dan Rosnita, "Gerakan Pendidikan Al Washliyah di Sumatera Utara" dalam *Ulumuna Jurnal Studi Keislaman*, vol. XVII, 2013, h. 60.

<sup>145</sup> *Ibid.*

<sup>146</sup> Karel A. Steenbrink, *Pesantren, Madrasah, Sekolah: Pendidikan Islam dalam Kurun Modern*, (Jakarta: LP3ES, 1986), h. 77.

pengembangan usahanya.

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut menunjukkan ada persamaan dan perbedaannya dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Riswan (Tesis), tahun 2017 yaitu sama-sama meneliti tentang gerakan ekonomi Islam pada ormas Islam yaitu SI, Muhammadiyah, dan NU. Sedangkan penelitian ini pada ormas Islam Al-Washliyah Sumatera Utara.
2. Ahmad Ghazal Hutagalung, 2017 yaitu sama-sama meneliti bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah. Namun penelitian ini juga meneliti usaha pendidikan, dan usaha sosial (rumahsakit/klinik) Washliyun, sehingga ini yang membedakannya dengan penelitian terdahulu.
3. Wahyu Rishandi, 2012 yaitu meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan usaha berbasis syariah.
4. H. Anas Alhifni, 2015 yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja lembaga keuangan mikro syariah. Penelitian ini meneliti pengaruh keduanya terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara. H. Anas Alhifni, dalam penelitiannya, menjelaskan, bahwa hasil penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja perusahaan atau lembaga, seperti struktur organisasi, keadaan organisasi serta lingkungan kerja, termasuk di dalamnya perhatian organisasi kepada para pekerjanya dengan memberikan kesempatan untuk berkembang dengan cara memberikan pelatihan dan lain sebagainya.<sup>147</sup> Dengan perkataan lain penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya walaupun sama pada faktor yang mempengaruhi, namun berbeda pada objek penelitiannya.
5. Dewi Sandy, tahun 2013. yaitu meneliti tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

---

<sup>147</sup> H. Anas Alhifni. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan ...*, dalam Jurnal JEBIS Vol. 1, No. 1, Januari –Juni 2015, h. 17.

penelitian ini tentang pengaruh keduanya terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara

6. Terhadap penelitian M. Rozali, Desertasi, tahun 2016 yaitu sama-sama meneliti pada ormas Islam yaitu Al-Washliyah. M. Rozali dalam penelitiannya lebih fokus pada bidang pendidikan, dan tradisi keulamaan Al-Washliyah, sedangkan penelitian ini fokus pada usaha ekonomi, pendidikan, dan sosial (rumah sakit/klinik) Al-Washliyah.

Oleh karena itu, pada penelitian ini dibahas “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Usaha Berbasis Syariah Di Kalangan Washliyun Provinsi Sumatera Utara.” Diharapkan penelitian ini dapat menyentuh inti permasalahan utama amal usaha Washliyin tersebut, hingga diajukan berupa saran solusi bagi pihak-pihak berkompeten.

### **C. Kerangka Berpikir.**

Berdasarkan pemaparan di atas, kepemimpinan diduga kuat mempengaruhi pengembangan usaha berbasis syariah. Pemimpin merupakan orang yang dapat memberikan visi dan misi dalam suatu organisasi. Selain itu, pemimpin juga merupakan faktor penentu dalam sukses atau tidaknya suatu organisasi. Seorang pemimpin dikatakan sukses ketika mampu mengelola lembaganya dan sanggup membawanya sukses kepada tujuan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Sejarah teori kepemimpinan menjelaskan bahwa kepemimpinan terbaik adalah model kepemimpinan yang dicontohkan dalam agama Islam. Menurut Harahap,<sup>148</sup> Model kepemimpinan yang disebut sebagai *Prophetic leadership* contoh nyatanya adalah manusia teragung sepanjang sejarah kemanusiaan yaitu Rasulullah saw. Ahmad dalam Aziz Dkk<sup>149</sup> mengemukakan bahwa kepemimpinan dalam bahasa Arab disebut dengan khilafah. Kepemimpinan Islam dalam suatu organisasi

---

<sup>148</sup> Dalam Fina Nafhatul Ithri. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan*, dalam Jurnal Ekonomi Islam Volume 1 Nomor 2, Tahun 2018, h.136-144.

<sup>149</sup> Tumimbang. Dkk, dalam Jurnal Ekonomi Islam Volume 1 Nomor 2, Tahun 2018.

didapatkan berdasarkan sumber-sumber Islami yang kemudian diaplikasikan dalam organisasi melalui kepercayaan dan praktek secara Islami berdasarkan Alquran dan Sunnah. Tasmara dalam Adiba mengemukakan bahwa seorang pemimpin yang berbasis spiritual akan beranggapan bahwa dunia merupakan suatu perjalanan dalam menanam benih-benih kebaikan yang nantinya akan dipanen di akhirat. Pendapat lain dikemukakan oleh Wijayanti dan Meftahudin.<sup>150</sup> bahwa dalam suatu kepemimpinan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Tumimbang. Dkk,<sup>151</sup> sangatlah penting sebuah konsep kepemimpinan Islam dalam organisasi yang telah mengamalkan prinsip dasar syariah atau hukum Islam dalam mencapai tantangan organisasi, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam setiap karyawannya. Menurut Wijayanti dan Meftahudin, adapun indikator kepemimpinan adalah: *As-Sidq*, *Al-amanah*, *Al-athanah*, dan *At-Tablig*.<sup>152</sup>

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Stoner dan kawan-kawannya yang dikutip oleh Djokosantoso Moeljono dalam bukunya: *Budaya Organisasi Dalam Tantangan* memberikan arti budaya sebagai gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.<sup>153</sup> Budaya merupakan hasil cipta, karya, dan rasa manusia. Budaya meliputi karya intelektual, arsitektur, serta seni yang bermanfaat bagi manusia. Budaya lahir dari

---

<sup>150</sup> Wijayanti dan Meftahudin dalam Thoha Arsyad. *Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Surakarta: FEBI UIN Surakarta, 2017), h. 36.

<sup>151</sup> Tumimbang. Dkk, dalam *Jurnal Ekonomi Islam* Volume 1 Nomor 2, Tahun 2018.

<sup>152</sup> *Ibid*.

<sup>153</sup> Karel A. Steenbrink, *Pesantren, Madrasah, Sekolah: Pendidikan Islam dalam Kurun Modern*, (Jakarta: LP3ES, 1986), h. 77.



tingkat keilmuan, moral, dan peradaban manusia. Budaya organisasi yang ingin diciptakan tentu budaya yang bernilai tinggi, baik secara intelektual, seni, maupun teknologi. Budaya organisasi sangat menentukan kesuksesan dan kegemilangan organisasi dalam menjalankan program-programnya.<sup>154</sup>

Usaha syariah meru pakan usaha yang diaplikasikan dengan memakai nilai-nilai ke-Islaman atau syariat Islam. Menurut Syafii Antonio, syariah mempunyai keunikan tersendiri. Syariah tidak saja komprehensif, tetapi juga unifersal. Unifersal bermakna bahwa syariah dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat oleh setiap manusia. Keunifersalan ini terutama pada bidang sosial (ekonomi) yang tidak membedakan antara kalangan muslim dan non-muslim. Dengan mengacu pada pengertian tersebut, Dermawan Kertajaya dan Syakir Sula memberi pengertian bahwa bisnis syariah adalah bisnis yang santun, bisnis yang penuh kebersamaan dan penghormatan atas hak masing-masing.<sup>155</sup> Indikator busnis syariah yaitu: Mencapai *Break-even Point*, Menghasilkan biaya hidup, dan Mencapai *real profit*.<sup>156</sup> Berdasarkan paparan pada latar belakang dan landasan teori di atas, maka kerangka berpikir dalam tesis ini dapat digambarkan dalam skema di bawah ini.

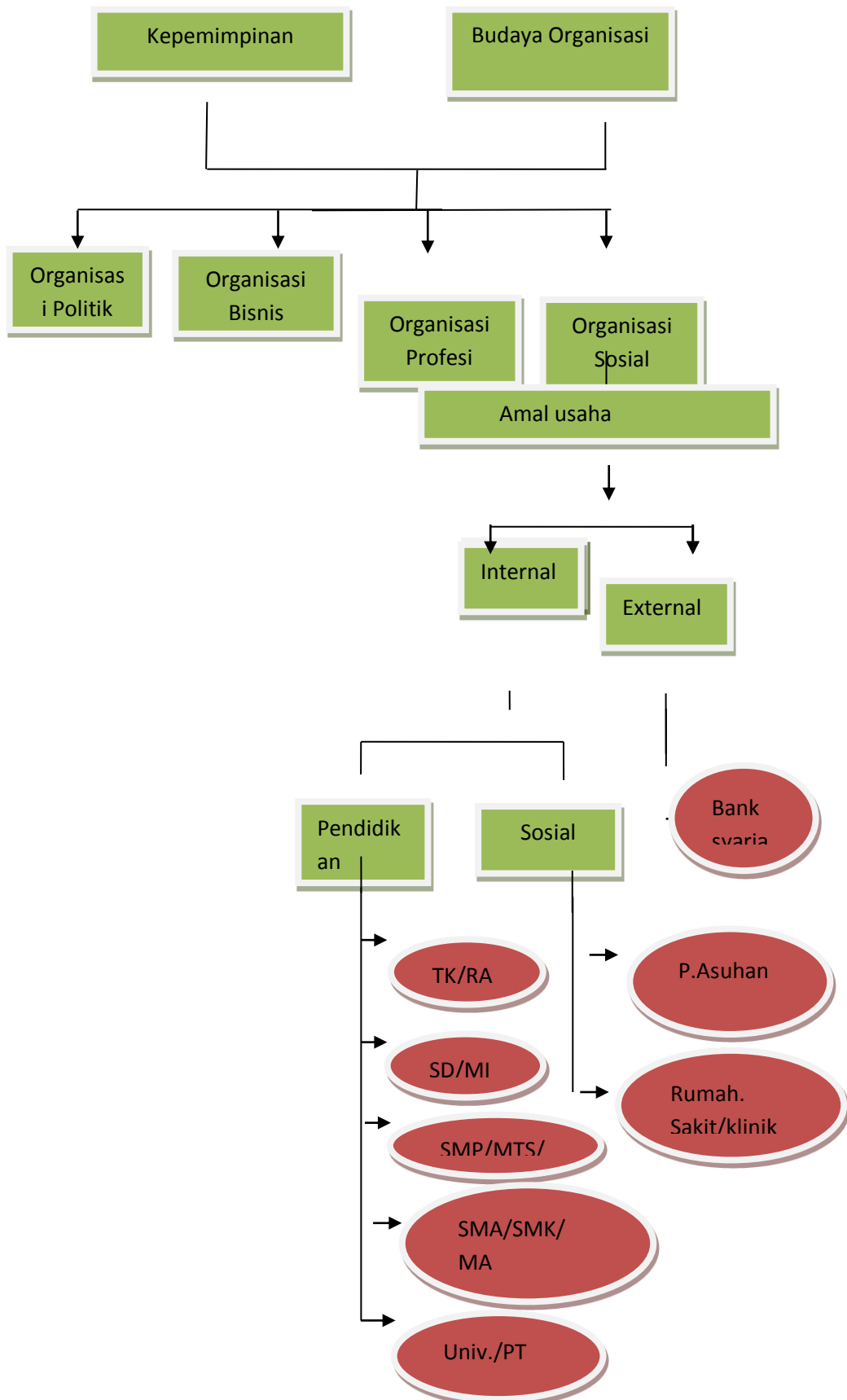
---

<sup>154</sup>Djokosantoso Moeljono, *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2005), h.. 8.

<sup>155</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Sakti Membangun Organisasi Sekolah*, (Jogjakarta : DIVA Press, 2 012),h.33.

<sup>156</sup> George Rodrigues Dard dalam [www.powerhomebiz.com](http://www.powerhomebiz.com), diakses pada tanggal 26 Januari 2019.

Gambar II. 6.  
Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam usaha.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis, Pendekatan, dan Model Penelitian**

##### **1. Jenis penelitian.**

Penelitian yang dilakukan ini tergolong sebagai penelitian lapangan (field research) yakni penelitian yang langsung dilakukan pada responden. Oleh karena itu, obyek penelitiannya adalah berupa obyek di lapangan yang sekiranya mampu memberikan informasi tentang kajian penelitian. Dalam hal ini Washliyun Provinsi Sumatera Utara akan menjadi obyek penelitian dengan difokuskan pada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha berbasis syariah. Jenis penelitian dalam penyusunan tesis ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.<sup>157</sup> Penelitian ini akan digunakan untuk mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pengembangan usaha berbasis syariah. Dengan perkataan lain penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif karena permasalahan yang dibahas dimaksudkan untuk mendeskripsikan, menguraikan, dan menggambarkan tentang “Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyun Provinsi Sumatera Utara”.

Peneliti menggunakan jenis ini, dikarenakan ada beberapa pertimbangan fenomenologis. Penelitian ini bersifat menggambarkan, menguraikan suatu hal dengan apa adanya, maksudnya adalah data yang

---

<sup>157</sup>Lexy J. Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 4.

dikumpulkan adalah berupa kata-kata atau penalaran, gambar, dan bukan angka-angka. Hal ini disebabkan oleh adanya penerapan kualitatif; penyajian data dilakukan secara langsung hakikat hubungan peneliti dengan responden; lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan kenyataan.

Dengan perkataan lain, penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang perlu dilakukan yang sesuai dengan masalah yang diteliti.<sup>158</sup> Ada juga yang mengartikan suatu prosedur yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang bisa diamati.<sup>159</sup> Penelitian kualitatif cenderung berkembang dan banyak digunakan dalam ilmu-ilmu sosial yang berhubungan dengan perilaku sosial/manusia, dengan berbagai argumentasi tentunya.<sup>160</sup> Seperti penelitian penulis ini yang berkaitan dengan ilmu ekonomi syariah, seperti judul tesis di atas.

Sifat dari penelitian deskriptif adalah menuturkan dan menafsirkan data yang ada, misalnya tentang situasi yang dialami, suatu hubungan, kegiatan, pandangan, sikap yang nampak atau suatu proses yang sedang berlangsung, pengaruh yang saling berkaitan.<sup>161</sup> Suatu rencana prosedur kualitatif harus menghasilkan bagian tentang naratif yang muncul dari analisa data. Naratif dalam penelitian kualitatif menyajikan informasi dalam bentuk naskah atau gambar. Penulis dapat memasukkan pembahasan tentang kesepakatan naratif seperti: menggunakan kutipan panjang, pendek dan kutipan yang ada dalam naskah secara bervariasi, menyusun naskah percakapan, memasukkan kutipan dan penafsiran (penulis) secara bergantian menggunakan indeks untuk menandai kutipan-kutipan

---

<sup>158</sup> *Ibid...* h. 3.

<sup>159</sup> M Subana, Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Pustaka setia, 2005), h. 17.

<sup>160</sup> Nana Sujana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), h. 64.

<sup>161</sup> Sukardi, *Metodologi penelitian kualitatif Kompetensi dan prakteknya*, (Jakarta: Bumi aksara, 004), h. 21.

informan, menggunakan kata ganti orang pertama saya atau kata ganti kolektif kita dalam bentuk naratif.

## **2. Pengukuran Penelitian.**

Pengukuran adalah penerapan angka-angka terhadap obyek atau fenomena menurut aturan tertentu, yaitu:

- a. Indikan dari obyek. Indikan adalah sesuatu yang menunjukkan pada sesuatu yang lain. Jika kita mengukur suatu obyek sebenarnya yang diukur bukanlah obyek tersebut, bukan pula sifatnya tetapi yang diukur adalah indikan dari sifat tersebut.
- b. Pengukuran versus realita. Pengukuran variabel ilmu sosial sering mengandung tanda tanya apakah pengukuran yang dilakukan cocok dengan realita. Suatu pengukuran yang baik harus mempunyai sifat *isomorphis* dengan realita.

Jenis-jenis ukuran, secara umum terdapat empat jenis ukuran, yaitu:

- a. Ukuran nominal. Ukuran nominal adalah ukuran sederhana dimana angka yang diberikan kepada objek mempunyai arti sebagai label saja dan tidak menunjukkan tingkatan apa-apa.
- b. Ukuran ordinal. Ukuran ordinal adalah angka yang diberikan dimana angka-angka tersebut mengandung pengertian tingkatan. Ukuran ini tidak memberikan nilai absolut terhadap obyek tetapi hanya memberikan urutan atau rangking saja.
- c. Ukuran interval. Ukuran interval adalah pemberian angka kepada set dari obyek yang mempunyai sifat-sifat ukuran ordinal dan ditambah satu sifat lain yaitu jarak yang sama pada pengukuran interval menunjukkan jarak yang sama dari cirri atau sifat obyek yang diukur.

- d. Ukuran rasio. Ukuran rasio adalah ukuran yang mencakup semua ukuran di atas ditambah dengan satu sifat lain yaitu ukuran ini memberi keterangan tentang nilai absolute dari obyek yang diukur.<sup>162</sup>

Dalam penelitian ini yang diukur adalah pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyun Provinsisi Sunatera Utara.

### 3. Pendekatan Penelitian.

Ditinjau dari tempatnya, penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*.)<sup>163</sup> Sedangkan pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan fenomenologis, karena memahami fenomena-fenomena yang terjadi dalam subjek penelitian. Pendekatan fenomenologis secara konseptual adalah sebuah studi tentang penampakan sebuah obyek, peristiwa atau kondisi dalam persepsi individu<sup>164</sup>. Peneliti menggunakan pendekatan fenomenologis, dengan cara mempelajari bagaimana kehidupan sosial ini berlangsung dan melihat tingkah laku manusia, yaitu apa yang dikatakan dan dilakukan, sebagai hasil dari bagaimana manusia mendefinisikan dunianya. Dalam pendekatan ini peneliti juga berupaya menangkap proses, interpretasi dan berupaya melihat segala sesuatu dari sudut pandang orang-orang yang diteliti. Pendekatan fenomenologis ini digunakan peneliti, dikarenakan peneliti ingin menemukan dan memahami apa yang tersembunyi di balik fenomena yang kadangkala merupakan sesuatu yang sulit untuk diketahui atau dipahami, pendekatan ini juga diharapkan mampu

---

<sup>162</sup> Achmad Sudiro. *The Role of Strategic Human Resource Management Practice Mediated by Knowledge Management on Service Quality*, in [Jurnal Manajemen](#), IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 11, Issue 2 (May. – Jun. 2013), PP 58-71 [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org).

<sup>163</sup> *Ibid.*, h. 141.

<sup>164</sup> Turnomo Rahardjo, *Menghargai Perbedaan Kultural*, (Yogyakarta:Pustaka Belajar, 2005), h. 5.

memberikan penjelasan secara utuh dan terperinci tentang fenomena yang menjadi fokus penelitian peneliti.

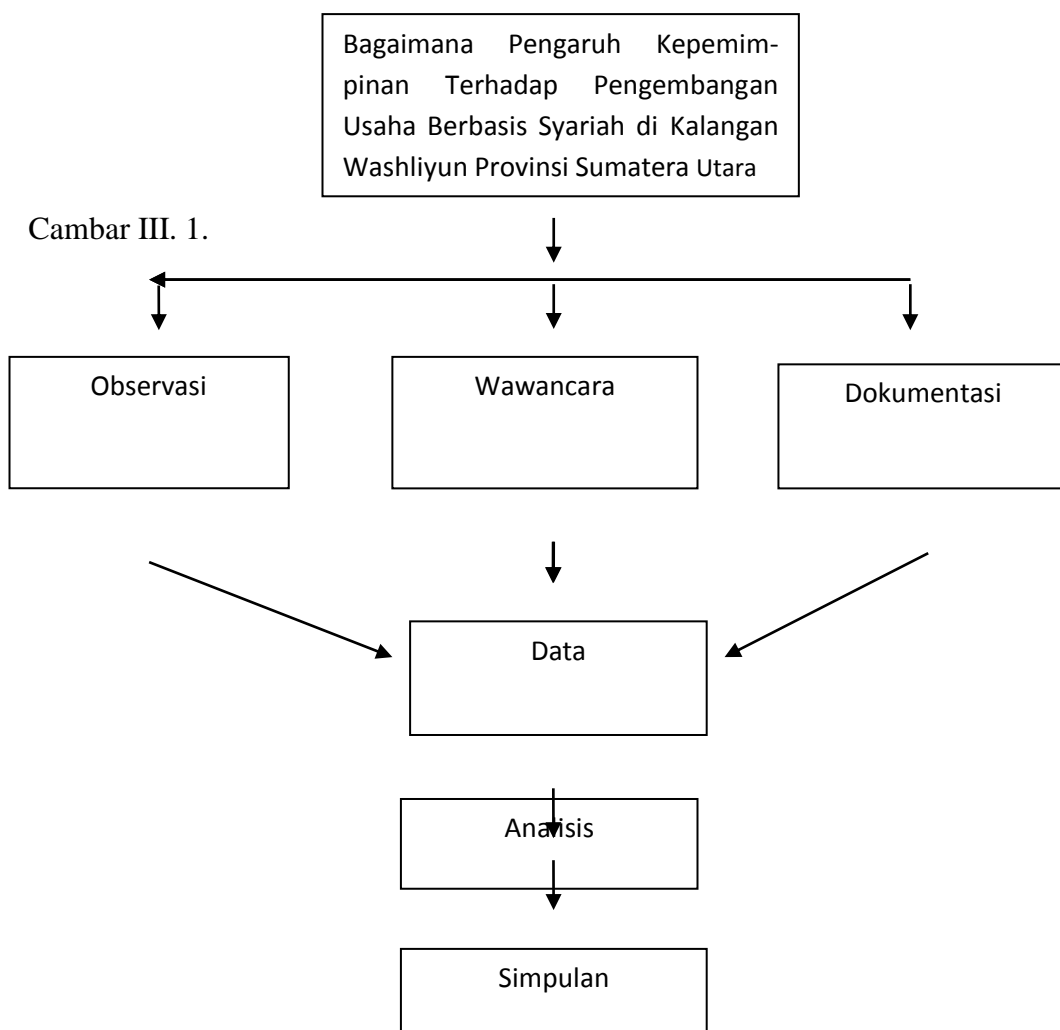
Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dirancang sedemikian rupa hingga dapat melaksanakan penelitian tentang “*Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Usaha Berbasis Syariah di Kalangan Washliyun Provinsi Sumatera Utara*”.

#### **4. Model Penelitian.**

Adapun model penelitian yang digunakan peneliti adalah *naturalistic*. Penelitian kualitatif menurut Suharsimi Arikunto adalah penelitian *naturalistic*. Istilah “*naturalistic*” menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian ini memang terjadi secara alamiah, apa adanya, dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya, menekankan pada deskripsi secara alami. Pengambilan data atau penjarangan fenomena dilakukan dari keadaan yang sewajarnya ini dikenal dengan sebutan “pengambilan data secara alami atau natural”. Peneliti menggunakan model penelitian *naturalistic* dikarenakan pengamatan atau penyelidikan perlu dilaksanakan dalam kegiatan yang nyata atau alamiah, karena fenomena–fenomena yang dikaji memperlihatkan maknanya secara penuh dalam konteksnya yang alamiah. Peneliti datang ke suatu kegiatan tertentu karena ia menaruh perhatian kepada konteksnya. Peneliti berpendapat bahwa suatu perbuatan atau kegiatan dapat dipahami sebaik-baiknya apabila diamati dimana kegiatan itu terjadi secara alamiah. Model penelitian *naturalistic* ini juga dilakukan peneliti dengan mengumpulkan data secara langsung dan kegiatan nyata sebagaimana adanya, dimana subjek (yang diteliti) melakukan kegiatan sehari-hari. Peneliti mendatangi dan mengamati subjek dalam waktu yang direncanakan sebelumnya, peneliti dapat membawa *Hand phone* (sebagai alat perekam dan gambar), kamera video, dan alat-alat lain, atau mungkin sekedar buku tulis dan pulpen untuk mencatat data/informasi. Rekaman dan atau catatan tersebut kemudian direview secara keseluruhan oleh peneliti dengan menggunakan *insight* peneliti sendiri.

Penulis merancang penelitian ini sedemikian rupa, sebab rancangan penelitian atau yang sering disebut desain penelitian adalah logika keterkaitan antara data yang harus dikumpulkan (dan kesimpulan-kesimpulan yang akan dihasilkan) awal suatu penelitian. Setiap penelitian empiris sekurang-kurangnya memiliki desain penelitian yang emplisit, jikalau tidak bisa eksplisit.<sup>165</sup> Adapun rancangan atau desain penelitian yang digunakan peneliti di sini sebagaimana skema di bawah ini.

Rumusan I:

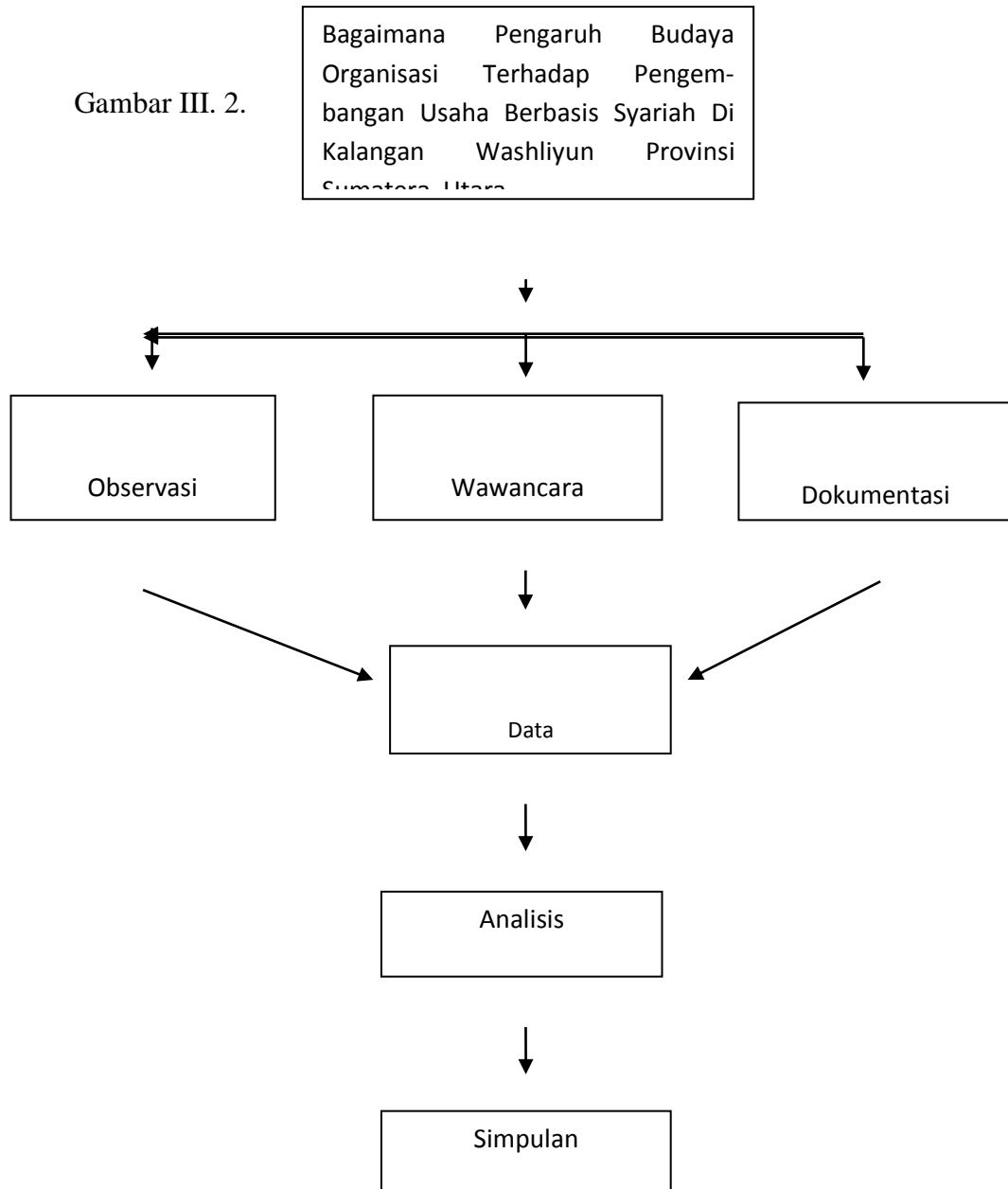


<sup>165</sup> *Ibid.*, h. 20.



## Rumusan II

Gambar III. 2.



## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian.**

Penentuan lokasi selain dibingkai dalam kerangka teoritik juga dilandasi oleh pertimbangan teknis operasional. Untuk itu lokasi penelitian dipertimbangkan berdasarkan kemungkinan dapat tidaknya dimasuki dan dikaji lebih mendalam. Hal ini penting, karena betapapun menariknya suatu situs tetapi jika sulit untuk dikaji lebih mendalam, maka akan terjadi suatu kerja yang sia-sia. Selanjutnya menjadi penting dipertimbangkan apakah lokasi penelitian memberikan peluang untuk bisa mengumpulkan data dan informasi untuk dikaji sesuai kebutuhan penelitian. Mengenai lokasi dan waktu penelitian yaitu :

### **1. Lokasi penelitian:**

- a. Pimpinan Wilayah Al Jam'iyatul Washliyah/Majelis Pendidikan Al-Washliyah dan Organisasi Bahagian Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara Jalan Sisingamagaraja No. 144 Medan Kota, 202217.
- b. Bank Syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah Jalan Gunung Krakatau No. 28 Medan.
- c. Rumah Sakit/Klinik Al-Washliyah Jalan Stadion Teladan - Jl. Gedung Arca Medan Kota.

### **2. Waktu penelitian:**

Waktu penelitian dan penyusunan tesis ini dilaksanakan pada bulan Desember 2018 – Februari 2019. Peneliti memilih Al-Washliyah Sumatera Utara sebagai lokasi penelitian setelah melalui beberapa pertimbangan hingga memutuskan layak untuk diteliti, antara lain kualitas lembaga yang diteliti, kuantitas amal usaha Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara dan juga faktor-faktor latar belakang dan lingkungan yang mendukung adanya lembaga tersebut.

### **3. Kehadiran Peneliti.**

Dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Instrumen selain manusia dapat pula digunakan, akan tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti instrumen. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama (*main of instrument*) sekaligus sebagai pengumpul data, karena ia menjadi segalanya dari keseluruhan proses penelitian dimana ia merupakan perencana, pelaksana, pengumpul data, penganalisis data, penafsir data dan pada akhirnya ia menjadi pelapor dari hasil penelitiannya.<sup>166</sup> Selain peneliti sebagai instrumen manusia, dalam setiap penelitian instrumen nonmanusia juga dipergunakan. Karena pada dasarnya metode dan instrumen penelitian saling berkaitan. Jika metode pengumpulan data menggunakan variasi metode seperti wawancara, observasi dan lain sebagainya, maka instrumen penelitiannya adalah sebagai pelengkap.

Kehadiran peneliti sangat dibutuhkan sebagai instrumen utama demi kelancaran penelitian, sehingga dalam hal ini peneliti berusaha berinteraksi langsung dengan subyek penelitian dalam proses pengumpulan data secara ilmiah, tidak menonjol dan dengan cara yang tidak memaksa. Peneliti merealisasikan dengan mengamati dan berdialog secara langsung dengan beberapa pihak dan elemen terkait. Selain itu dalam penelitian ini, status peneliti diketahui oleh obyek atau informan, sehingga dalam proses penelitian dapat berjalan dengan baik tanpa ada hambatan-hambatan karena adanya keterbukaan antara peneliti dengan obyek atau informan.

### **C. Data dan Sumber Data.**

Data dan sumber data penting dalam sebuah penelitian sebagai bahan analisis penelitian selanjutnya hingga sampai kepada suatu kesimpulan tentang apa yang diteliti.

#### **1. Data.**

---

<sup>166</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 121.

Data dalam penelitian ini berarti informasi atau fakta yang diperoleh melalui pengamatan atau penelitian di lapangan yang dianalisis dalam rangka memahami sebuah fenomena atau untuk mensupport sebuah teori.<sup>167</sup> Adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang sesuai dengan fokus penelitian. Pengambilan data dalam penelitian ini dengan cara *Snowball sampling* yaitu informan kunci menunjuk orang-orang yang mengetahui masalah yang diteliti untuk melengkapi keterangannya dan orang-orang yang ditunjuk dan menunjuk orang lain bila keterangan kurang memadai begitu seterusnya.<sup>168</sup>

## 2. Sumber Data.

Sumber data dalam sebuah penelitian merupakan subjek dari mana data diperoleh. Dalam hal ini penulis dalam mengambil sumber data utama yang berupa kata-kata dan tindakan, serta sumber data tambahan yang berupa dokumen-dokumen.

### a. Sumber Data Primer.

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber pertama di lokasi penelitian.<sup>169</sup> Dalam penelitian ini sumber data primernya yakni data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari informannya, dimana informan di sini dari seseorang yang berpotensi untuk memberikan informasi yang kita butuhkan seperti: Pengurus Wilayah/Majelis Pendidikan Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara dan Organisasi Bahagian Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara, Bank Syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah, dan lain sebagainya.

---

<sup>167</sup>Jack C.Ricards, Longman. *Dictionary of anguge Teaching and Appied Linguistics*, (Kuala Lumpur, Logman Group, 1999), h. 96.

<sup>168</sup>W. Manjta, *Etnografi Desain Penelitian Kualitatif dan Manajemen Pendidikan*, (Malang, Winaka Media, 2003), h. 7.

<sup>169</sup> Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), h. 107.

b. Sumber Data Sekunder.

Data sekunder adalah data yang bersumber dari dokumen-dokumen, foto-foto, dan benda-benda yang dapat digunakan sebagai pelengkap data primer.<sup>170</sup> Dengan kata lain bahwa data sekunder ini data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi yakni yang sudah dipublikasikan. Adapun sumber data sekunder dari penelitian ini adalah data yang diolah lebih lanjut dan dipublikasikan oleh pihak lembaga yang diteliti. Dalam penelitian ini sumber data sekunder diambil dari buku-buku, hasil penelitian, dan artikel yang terkait .

**D. Teknik Pengumpulan Data.**

Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.<sup>171</sup> Dalam rangka mengumpulkan data, peneliti berusaha mencari informasi-informasi yang berkaitan dengan keperluan penelitian ini, baik berupa pendapat, fakta-fakta maupun dokumentasi. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti ada tiga metode, yaitu observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi.

1. Observasi partisipan.

Sebagai teknik pengumpulan data observasi mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.<sup>172</sup> Menurut Margono teknik observasi yaitu pengamatan dan pencatatan

---

<sup>170</sup> Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: Badan Litbang Dan Diklat Kementrian Agama RI, 2010), h. 127.

<sup>171</sup> Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode...*, h. 57.

<sup>172</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Alfabeta cv, 2010), h. 203.

secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian.<sup>173</sup> Metode, ini menggunakan instrumen pedoman observasi. Selain dengan pedoman observasi peneliti juga menggunakan beberapa alat pendukung, antara lain: (1) Buku catatan observasi, (2) Foto atau denah obyek, dan (3) Buku-buku, hasil penelitian, artikel, data yang ada hubungannya dengan amal usaha Al-Washliyah yang diteliti. Di dalam pelaksanaan sasaran observasi peneliti adalah data-data yang ada hubungannya fokus penelitian, yaitu bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Wahliyun Provinsi Sumatera Utara.

## 2. Wawancara Mendalam.

Interview atau sering disebutkan wawancara lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interview*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara.<sup>174</sup> Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Pada umumnya dua orang atau lebih hadir secara fisik dalam proses tanya jawab dan masing-masing pihak dapat menggunakan saluran-saluran komunikasi secara wajar dan lancar.<sup>175</sup> Metode interview ada 3 macam yaitu: (1) Interview bebas, (2) Interview terpimpin, (3) Interview bebas terpimpin.<sup>176</sup> Dalam penelitian ini digunakan metode interview bebas terpimpin yang merupakan kombinasi interview bebas dengan interview terpimpin, dimana pewawancara membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang

---

<sup>173</sup> Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode...*, h. 58.

<sup>174</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 144.

<sup>175</sup> Moh pabundu tika, *Metode penelitian geografi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 49.

<sup>176</sup> *Ibid.*, h. 27.

ditanyakan. Sebagai instrumen adalah *interview guidance* atau pedoman wawancara.

Dengan demikian wawancara dilakukan dengan pertanyaan yang mengarah pada kedalaman informasi, serta dilakukan tidak secara formal terstruktur.<sup>177</sup> Dalam pengumpulan data berupa wawancara ini, penulis ingin menggali informasi yang terkait dengan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha berbasis syariah yaitu pihak-pihak yang terlibat langsung maupun tidak dalam usaha di kalangan Washliyun Provinsi Sumatera Utara tersebut.

### 3. Dokumentasi.

Menurut Suharsimi Arikunto metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.<sup>178</sup> Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti monografi, catatan-catatan serta buku-buku peraturan yang ada. Dokumen sebagai metode pengumpulan data adalah setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa.<sup>179</sup> Di dalam pelaksanaannya di dalam usaha-usaha Al-Washliyah dokumen yang akan dicari peneliti di antaranya: data sejarah berdirinya, amal usaha Al-Washliyah sebelum dan sesudah PB AW pindah ke Jakarta, data tentang regulasi, tata kelola usaha, data tentang potensi, aset, data tentang upaya pengembangan usaha, serta pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi.

---

<sup>177</sup> Muhammad Tholchah Hasan, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Tinjauan Teoritis Dan Praktis*, (Surabaya: Visi Pres, 2003), h. 118.

<sup>178</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian...*, 236.

<sup>179</sup> Nana Sujana dan Ibrahim, *Penelitian dan....* h. 64.

### **E. Informan Dan Responden Penelitian.**

Informan dan informan kunci dalam penelitian ini merupakan responden yang menjadi sumber informasi penting, terutama untuk mendapatkan data primer. Para informan dan informan kunci, yang berfungsi sebagai sampel subyek penelitian dan ditentukan secara purposif, diambil dari tiga pihak yang merupakan *stakeholders* usaha berbasis syariah di kalangan Washliyun Provinsi Sumatera Utara yaitu: a) pihak Pengurus Wilayah Al-Washliyah/bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah, b) pihak Majelis Pendidikan Al-Washliyah Sumatera Utara, dan c) pihak pengurus (Majelis Sosial) rumah sakit/klinik Al-washliyah, maupun pihak lain yang berminat untuk mengamati usaha-usaha Washliyun Provinsi Sumatera Utara.

Mengingat bahwa penelitian ini dibatasi pada kalangan Washliyun Provinsi Sumatera Utara di bidang usaha berbasis syariah saja, maka informan diambil dari lingkungan jajaran pengurus Pimpinan wilayah Al-Washliyah Sumatera Utara sebanyak dua orang, Unsur Pimpinan Daerah Al-Wahliyah satu orang, unsur organ bahagian Al-Washliyah satu orang. Kemudian satu orang yang memahami sejarah pembentukan bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah yang ikut terlibat sejak rencana pendirian, penggalangan dana/modal usaha, hingga ikut dalam operasional bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah sebanyak satu orang. Pengurus majelis pendidikan Al-Washliyah satu orang. Pengurus Majelis Sosial Al-Washliyah satu orang, serta anggota/tokoh masyarakat yang peduli terhadap pengembangan usaha berbasis syariah (misalnya, praktisi, atau sering menulis pendapatnya di media massa tentang usaha syariah), sebanyak dua orang.

Informan kunci, diambil dari kalangan Washliyun yang telah memiliki banyak pengalaman atau mengetahui di bidang usaha Al-Washliyah, dan dari pengguna usaha Al-Washliyah yang sejak lama telah berkiprah di dalamnya. Para informan dan informan kunci adalah sebagai berikut.



Tabel III. 1. Daftar Informan Penelitian.

No.	Inorman	Jabatan/Profesi	Keterangan (Wawancara)
1	Prof. Dr. H. Syaiful Akhyar Lubis, MA	Ketua PW AW SU/ Guru Besar UIN SU	24 Feruari 2018
2	A. Rahman Rais, SE	Sekretaris Panitia Pendirian PT. BPRS AW/eks-Kabid Operasional PT. BPRS AW	21 Januari 2019
3	Arifin Umar, BA	Wakil Ketua Majelis Pendidikan AW SU	21 Januari 2019
4	Drs. Chairial As'adi	Wa. Sekrt. PW AW SU	21 Januari 2019
5	H. Rauddin Purba, SPd.I	Ketua Majelis Sosial AW SU	22 Januari 2019
6	Rabi'atul Adawiyah, SPd.I	Angkatan Puteri AW SU	10 Februari 2019
7	Burhan Albutary, SE	Anggota Majelis Ekonomi AW SU	10 Februari 2019
8	Drs. M. Azham Nasution	Ketua PD AW Medan	10 Februari 2019
9	Rajab, ME	Ka. Bank Muamalat Kcp S. Ramai Medan	17 Januari 2019
10	Ely Sulistiyo, SE.I	Ka. Bank Muamalat Kcp. Iskandar Muda Medan	22 Januari 2019
11	Dian Adilah Putra, ME	Marketing Bank Duta Syariah Medan	28 Februari 2019

Selain informan kunci dan informan, penelitian ini menggunakan responden dari unsur daerah sebanyak 19 orang, untuk mendapatkan data/informasi tentang penilaian masyarakat terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyun Provinsi Sumatera Utara. Mereka

terdiri dari berbagai kalangan (segmen) masyarakat, seperti: karyawan swasta, pegawai negeri sipil, wiraswasta, pelajar/mahasiswa, dan yang lainnya.

Tabel III. 2. Daftar Informan Lainnya.

<b>No.</b>	<b>Inorman (Nama, Pendidikan &amp; Umur)</b>	<b>Jabatan/Profesi</b>	<b>Keterangan (Wawancara)</b>
1	Dra. Hj. Fitri idris, MPd.I, S2, 56 th	Waket. APA SU	25 Nopember 2018
2	Drs. H. Ali Adanan Nst., S1, 60 th	PD. AW Tapsel	25 Nopember 2018
3	Kunvernawa, S1, 46 th	Sekr. Majelis Pendidikan AW	25 Nopember 2018
4	Dr. H. Nurvin Sihotang, MA, S3, 60 th	Ketua PD AW Tapsel	25 Nopember 2018
5	M. Yazid ST, SPd.I, 48 th	Sekrt. PD AW Karo	25 Nopember 2018
6	Robert Saad Sinuhaji, SH, 60 th	Angt. Pleno PW AW SU	25 Nopember 2018
7	Asira Pasaribu, S3, 40 th	Sekr. PD AW Labura	25 Nopember 2018
8	H. M. Sofyan, S2, 34 th	Sekr. PD AW La. Batu	25 Nopember 2018
9	Irman Srg, S1, 53 th	Ka. SMK AW 4 Medan	25 Nopember 2018
10	Mhd. Rahman, S1, 23 th	Anngt. Al-Washliyah	25 Nopember 2018
11	Damirsyah, S1, 43 th	Sekretaris PD AW	5 Desember 2018
12	Sikam, S1, 50 th	Pegawai UMN AW	5 Desember 2018

13	Adianto Pasaribu, S1, 49 th	Wiraswasta	5 Desember 2018
14	Bambang Suwandi, S1, 31 th	Wa. Sekrt. PW AW SU	5 Desember 2018
15	Khairul Rijal, S1, 36 th	Sekretaris IGA AW Kabupaten Sergai	5 Desember 2018
16	Ahmad Saleh Hrp., 29 th	Anggota AW	5 Desember 2018
17	H. Ibrahim Khalil, S1, 53th	Ketua PD AW Sergai	5 Desember 2018
18	M. Zen Sahdi, S1, 31 th	Direktur	5 Desember 2018
19	As'adi, S1, 52 th	Sekr. Majelis Dakwah AW SU	5 Desember 2018

#### **F. Teknik Analisis Data.**

Analisis data adalah suatu proses penyusunan, pengaturan, dan pengolahan data agar dapat digunakan untuk melihat, dan menilai hasil penelitian.<sup>180</sup> Di dalam penelitian ini analisis data yang dipakai adalah analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif adalah analisis data yang digunakan untuk mengolah data yang tidak dapat diwujudkan dengan angka. Dengan kata lain, data yang berbentuk fakta dan laporan yang dikumpulkan dengan menghubungkan teori yang ada, sehingga dapat mendukung data kualitatif yang ada. Akhirnya ditarik untuk dijadikan sebuah kesimpulan. Langkah selanjutnya dengan mengadakan eksplorasi, yaitu mengangkat makna dari hasil penelitian yang sudah dicapai sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan usaha kearah yang lebih baik. Mengolah data kualitatif ini dilakukan dengan analisis situs tunggal dan analisis lintas situs.<sup>181</sup> Dapat dikatakan pula analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam

---

<sup>180</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian...*, h. 236.

<sup>181</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Penelitian Research I*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1987), h. 42.

pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>182</sup>

Dalam melakukan analisis data, pertama-tama yang akan dilakukan adalah melakukan pengecekan terhadap data yang diperoleh dari wawancara kepada para informan beserta pihak yang berkaitan. Baru kemudian hasil wawancara ditelaah kembali bersama hasil pengamatan/observasi peneliti selama masa penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara. Setelah semua data terkumpul, langkah selanjutnya adalah memberikan analisis secara cermat dan tepat terhadap obyek permasalahan secara sistematis. Metode yang digunakan dalam memberikan data yang diperoleh berupa metode deskriptif kualitatif yang berupa pendeskripsian pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap usaha-usaha (ekonomi, pendidikan, dan sosial (rumah sakit) tersebut. Kemudian agar data yang diperoleh nanti sesuai dengan kerangka kerja maupun fokus masalah, akan ditempuh tiga langkah utama dalam penulisan ini sesuai yang dikemukakan oleh Miler dan Huberman bahwa “Aktivitas dalam analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh”.<sup>183</sup> Aktivitas dalam analisis data meliputi tiga langkah yaitu:

#### 1. Data Reduksi (Reduksi Data).

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, kemudian dicari tema dan polanya.<sup>184</sup> Reduksi data dimaksudkan untuk menentukan data ulang sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Data yang telah terkumpul akan dirangkum

---

<sup>182</sup> Sugiono, , *Memahami Penelitian Kualitatif*,... h. 337.

<sup>183</sup> Sugiono, , *Memahami Penelitian Kualitatif*,... h. 338.

<sup>184</sup> *Ibid*,... h. 339.

mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara baik dari hasil penelitian maupun kepustakaan.

## 2. .Data Display(Penyajian Data).

Penyajian data adalah suatu cara untuk merangkai data dalam suatu organisasi yang memudahkan untuk membuat kesimpulan atau tindakan yang diusulkan.<sup>185</sup> Sajian data dimaksudkan untuk memilih data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara. Artinya data yang telah dirangkum tadi kemudian dipilih, sekiranya data mana yang diperlukan untuk penulisan laporan penelitian.

## 3. Verifikasi(*Verification*).

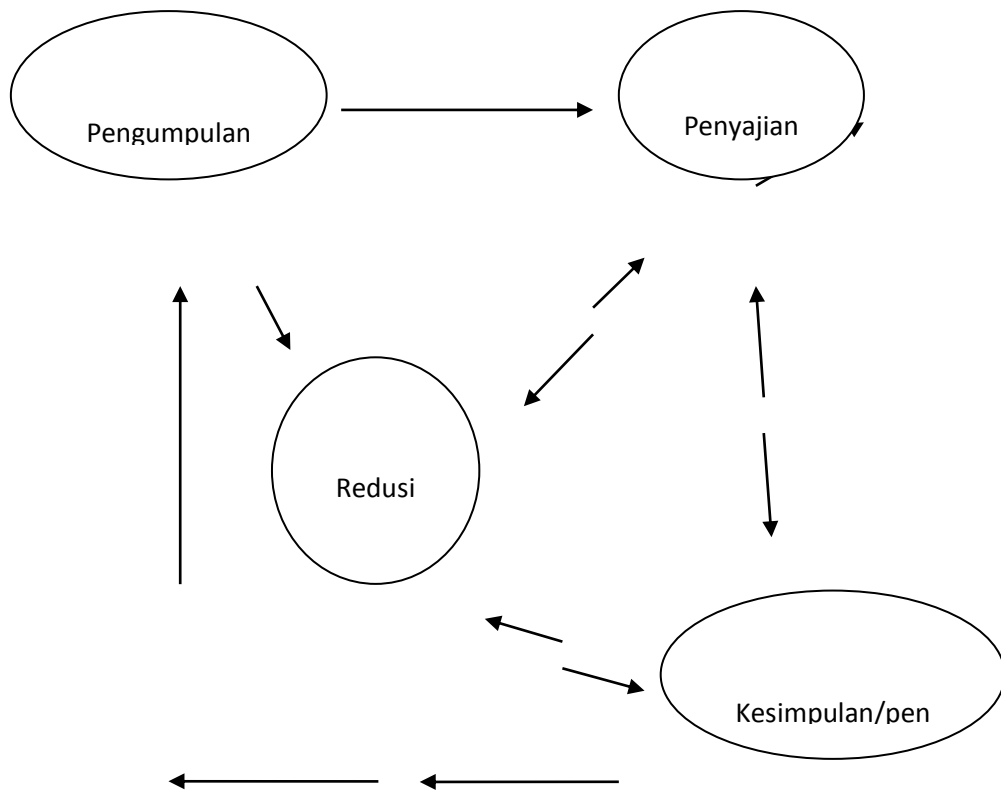
Langkah ketiga yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan ini akan diikuti dengan bukti-bukti yang diperoleh ketika penelitian di lapangan.<sup>186</sup> Kesimpulan final ini diharapkan dapat diperoleh setelah pengumpulan data selesai. Verifikasi data dimaksudkan untuk penentuan data akhir dari keseluruhan proses tahapan analisis sehingga keseluruhan permasalahan mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara dapat terjawab sesuai dengan data dan permasalahannya. Untuk lebih jelasnya mengenai penjelasan tersebut, dapat lihat bagan di bawah ini:

Gambar: III.2 Teknik Analisis Data.

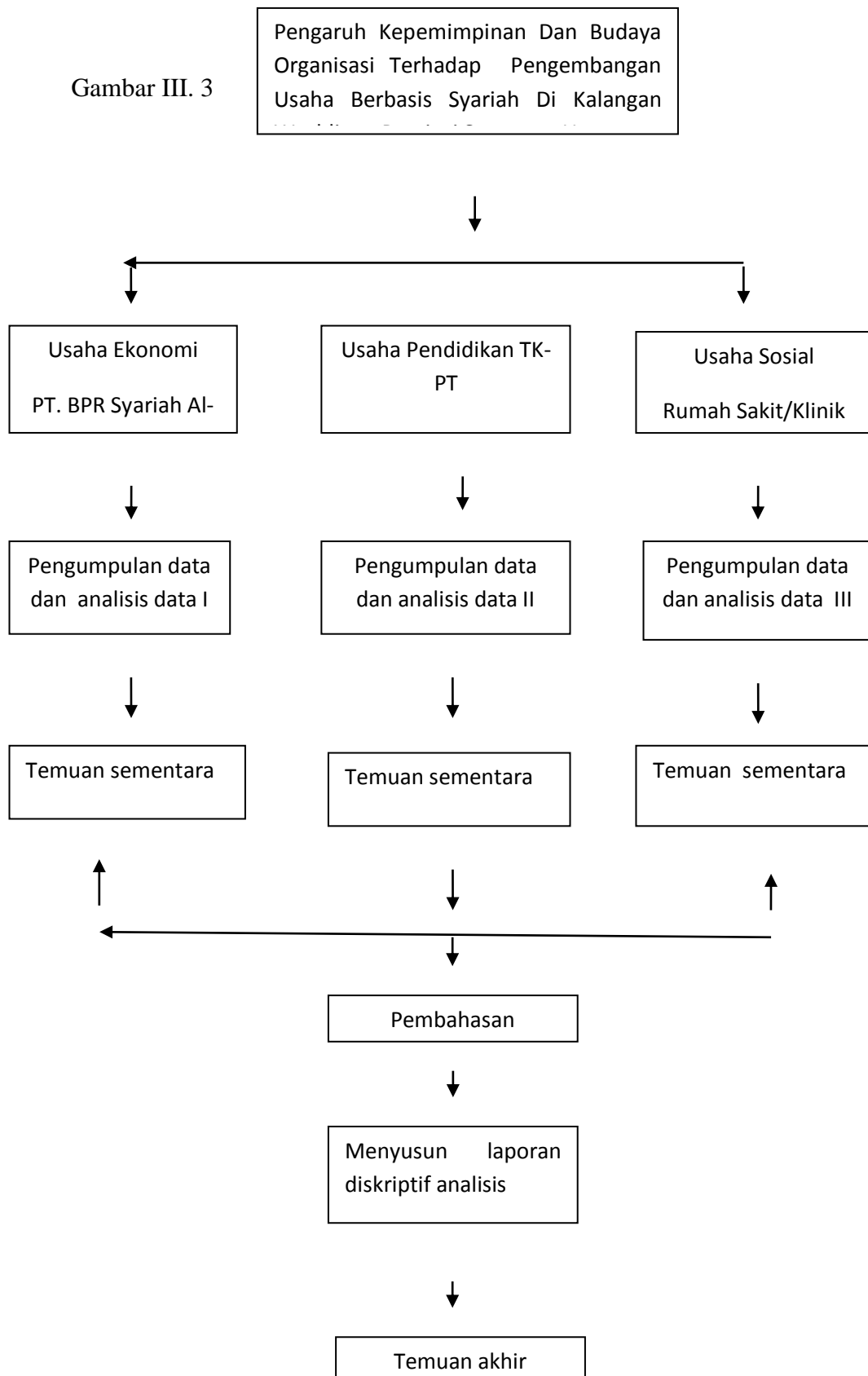
---

<sup>185</sup> *Ibid*,... h. 339.

<sup>186</sup> *Ibid*,... h. 345.



Gambar III. 3



### G. Pengecekan Keabsahan Data.

Data yang diperoleh dari pihak-pihak terkait tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyun Provisnsi Sumatera Utara dicek (analisis) kembali untuk mengetahui tingkat keabsahannya. Teknik yang digunakan dalam menguji keabsahan data adalah teknik triangulasi yang merupakan pengecekan data dari berbagai sumber-sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Triangulasi ini meliputi triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber berarti menguji kredibilitas data dengan mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi teknik berarti mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.<sup>187</sup>

Selain itu, untuk menguji keabsahan data mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi, teknik lain yang digunakan adalah dengan memakai *member check*. *Member check* adalah teknik pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuannya adalah mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.<sup>188</sup> Data yang diperoleh diuji keabsahannya dengan tiga hal tersebut agar data yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Oleh sebab itu dalam rangka untuk menjamin kepercayaan atau validitas data yang diperoleh dipenelitian ini, diperlukan adanya uji keabsahan dan kelayakan data tersebut. Pengecekan keabsahan temuan dapat diperoleh menggunakan tehnik-tehnik perpanjangan kehadiran, observasi, triangulasi, dan juga pembahasan yang lebih mendalam.<sup>189</sup>

---

<sup>187</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 325.

<sup>188</sup> Sugiono, *Metode Penelitian ...*, h. 375.

<sup>189</sup> *Ibid.*, h. 116.



### 1. Perpanjangan Kehadiran Peneliti.

Dalam penelitian ini peneliti menjadi instrumen utama dalam pengumpulan data, observasi yang dilakukan terus menerus dalam jangka waktu yang tidak hanya singkat sehingga data yang diperoleh benar-benar apa adanya dan mendalam, sebab kehadiran peneliti sangat menentukan keberhasilan dalam pengumpulan data. Perpanjangan volume dan waktu kehadiran peneliti pada penelitian ini sangat diperlukan agar terjadi peningkatan derajat kepercayaan atas data yang dikumpulkan. Merujuk kepada pendapat Moleong bahwa maksud dari perpanjangan kehadiran adalah untuk membangun kepercayaan pada subjek terhadap peneliti dan juga kepercayaan diri dari peneliti sendiri.<sup>190</sup>

### 2. Teknik Triangulasi.

Teknik Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dari luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.<sup>191</sup> Data tersebut biasa diperoleh dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data, yaitu dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hal ini dapat dilakukan, di antaranya dengan membandingkan data hasil pengamatan/observasi dengan data hasil wawancara, dan membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang diperoleh dari studi/metode dokumentasi. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara menggali sumber data atau informan lain, membandingkan dan mengecek ulang derajat kepercayaan data yang diperoleh dengan menggunakan sumber lain atau informan yang berbeda. Apabila data itu berasal hanya dari satu sumber, maka keabsahannya masih kurang dapat dipercaya. Tetapi jika dua atau lebih sumber/informan dan menyatakan hal yang sama, maka tingkat

---

<sup>190</sup> J. Moleong, Lexy, *Metode Penelitian...*, 17.

<sup>191</sup> Ibid. , 178.

keabsahannya akan lebih signifikan dan lebih dapat dipertanggung jawabkan. Triangulasi yang digunakan penelitian ada dua, yaitu:

- a. Triangulasi metode dilakukan untuk pencarian data tentang fenomena yang telah diperoleh dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh tentang metode-metode ini kemudian dibandingkan sehingga diperoleh data yang dipercaya.
- b. Triangulasi sumber yang dilakukan peneliti dengan cara membandingkan kebenaran suatu fenomena berdasarkan data yang diperoleh peneliti baik yang dilihat dari dimensi waktu maupun sumber lain.<sup>192</sup> Jadi pelaksanaannya di bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah, Majelis Pendidikan/Pengurus Wilayah Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara, dan Rumah Sakit/Klinik Al-Washliyah Sumatera Utara. Peneliti membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara serta data dari dokumentasi yang berkaitan. Dengan demikian apa yang diperoleh dari sumber yang bisa teruji kebenarannya bila dibandingkan data yang sejenis yang diperoleh dari sumber lain yang berbeda.
- c. Mendiskusikan (*Pear debriefing*) dan menyeminarkan dengan pakar atau orang yang lebih ahli termasuk koreksi di bawah bimbingan dosen Pembimbing. Sebab dengan begitu dapat membicarakan dan menanyakan berbagai hal termasuk metode yang digunakan, kesimpulan-kesimpulan sementara yang diperoleh peneliti serta adanya bias yang disebabkan oleh peneliti. Dan kita bisa mendapat kritik dan memberi masukan segala macam proses penelitian, serta bisa terjadi interaksi yang dapat mendukung pelaksanaan penelitian dengan baik.
- d. Tahap Penyelesaian.  
Tahap ini merupakan tahapan terakhir yang peneliti lakukan dengan membuat laporan tertulis dari penelitian yang telah dilakukan. Pada tahap ini, peneliti menyusun data yang telah dianalisis dan disimpulkan dalam

---

<sup>192</sup> Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode...*, h. 7-8.

bentuk tesis, yaitu berupa laporan penelitian dengan mengacu pada peraturan penulisan tesis yang berlaku selingkung Progam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN SU).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Al Jam'iyatul Washliyah.

##### a. Amal Usaha Washliyin Periode Tahun 1930-1986 (Ketika Kedudukan PB AW di Medan).

Amal usaha Washliyin yang utama adalah dakwah, pendidikan, dan sosial. Ketiga usaha ini oleh Washliyin menyebutnya dengan amal ittifaq.<sup>193</sup> Hal ini mempunyai dasar yaitu sesuai dengan situasi dan kondisi yang melatar belakangi lahirnya Al-Washliyah itu sendiri. Sebagai organisasi yang lahir di zaman kolonial, <sup>194</sup> Al-Jam'iyatul Washliyah merupakan organisasi kemasyarakatan Islam yang berjuang lewat dakwah, pendidikan dan sosial. Sejarah Al-Washliyah ini dimulai dari tanggal 19 Mei 1918 M bertepatan dengan 9 Sya'ban 1336 H yakni tanggal berdirinya Maktab Islamiyah Tapanuli (MIT) di Jalan Hindu Medan (-sekarang menjadi Madrasah Al-Jam'iyatul Washliyah Gang Bengkok bersebelahan dengan lokasi Masjid Lama Gang

---

<sup>193</sup> Tim PB AW. *Seperempat Abad Al Ja'yaul Wasliah*, (Medan: PB AW, 1955), h. 19.

<sup>194</sup> Sejarah latar belakang lahirnya beberapa organisasi Islam di Indonesia lebih banyak karena terjadi kezaliman, ketidak-adilan, dan kesewenang-wenangan oleh pihak penjajah kepada anak negeri ini. Hal ini mendorong tumbuhnya sikap patriotisme dan rasa nasionalisme rakyat Indonesia untuk melawan dan menghapus penjajahan pada awal abad ke 19. Akibat penjajahan tersebut masyarakat mengalami kemunduran total, sebagai akibat eksploitasi politik pemerintah kolonial, misalnya Portugis, Belanda, Inggris, dan Jepang.

Langkah pertama muncul dalam bentuk kesadaran berorganisasi. Di samping sebagai gerakan kemerdekaan, organisasi-organisasi Islam juga bergerak di bidang sosial keagamaan, pendidikan Islam, dan ekonomi. Salah satu tujuannya adalah mengantisipasi kebijakan politik social, pendidikan dan ekonomi Hindia Belanda yaitu upaya untuk menutup peluang pengembangan institusi dan sistem sosial, pendidikan, kezaliman dan ketidak-adilan bidang ekonomi oleh kolonial tersebut. Lembaga pendidikan Islam seperti pondok pesantren dianggap sebagai sarang pembrontak. Kegiatan ekonomi Hindia Belanda sangat merugikan rakyat Indonesia, misalnya memberlakukan kebijakan kultur stelsel, kerja paksa dan menguras hasil bumi pertiwi untuk kepentingan penjajah.

Itu sebabnya, kesadaran berorganisasi dengan usaha yang sungguh\-\-sungguh dan tinggi serta dijiwai perasaan nasionalisme dan keagamaan, menimbulkan perkembangan dan era baru di lapangan pendidikan dan pengajaran serta ekonomi. Dengan kesadaran penuh, para pemimpin pergerakan berusaha mengubah keterbelakangan rakyat Indonesia melalui penyelenggaraan pendidikan dan ekonomi yang bersifat nasional. Usaha mereka diwujudkan dengan mendirikan sekolah-sekolah dan madrasah-madrasah dengan sistem mengadopsi sistem pendidikan Barat yang mengajarkan pelajaran umum di samping materi pelajaran agama. Bukti dari perkembangan itu ditandai dengan lahirnya perguruan-perguruan tinggi Islam di Indonesia hingga saat ini dengan karakteristik masing-masing. Lihat juga Jurnal POLITEIA|Vol.5 |No. 2| Juli 2013 ISSN: 0216-9290 Faisal Riza Transformasi Al -Washliyah: Dari Gerakan Kultural ke Politik Elektoral.

Bengkok Jalan Masjid Medan, Kecamatan Medan Kota, Medan). Dari Maktab ini telah berhasil mendidik dan mencerdaskan akal dan nurani anak-anak bangsa yang berilyan yang belajar di sana pada waktu itu. Di antara pelajar MIT tersebut membentuk perkumpulan pelajar. Dengan kata lain dari MIT ini pula muncul gagasan semacam kelompok diskusi yang disebut Debating Club, yaitu kelompok pelajar MIT mendiskusikan dan membahas hal-hal yang menyangkut agama Islam dan masyarakat pada umumnya, terlebih-lebih situasi dan kondisi bangsa ketika itu masih dalam cengkeraman penjajah Belanda ditambah lagi terjadi perbedaan pendapat yang cukup tajam dalam masalah *furu'* (agama) di kalangan umat Islam sehingga berdampak terhadap keharmonisan dan silaturahmi di antara sesama umat Islam yang lazim dikenal dengan istilah "Kaum Tua dan Kaum Muda".<sup>195</sup>

Bermula dari Debating Club ini pula lahir pemikiran mereka guna mencapai maksud dan tujuan serta untuk kepentingan umat dan bangsa yang lebih besar, sehingga pada tanggal 26 Oktober 1930 di tempat yang sama (MIT) telah terjadi pertemuan yang melibatkan para guru, pelajar dan alim ulama serta pemimpin-pemimpin Islam di Medan. Peserta rapat sepakat meminta Syekh H. Muhammad Yunus selaku Mudir Maktab Islamiyah Tapanuli untuk dapat memberikan nama perkumpulan (organisasi) yang dibentuk tersebut, dan akhirnya beliau memberi nama dengan nama Al Jam'iyatul Washliyah. Artinya perhimpunan yang memperhubungkan, yaitu memperhubungkan antara manusia dengan Allah (*hablun min al-Allāhi*) dan antara manusia dengan manusia (*hablun min an-nāsi*).<sup>196</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan organisasi Al-Washliyah didirikan di Jalan Hindu (dekat masjid Lama Gang Bengkok Jalan Masjid) Kecamatan Medan kota pada tanggal 30 November 1930 bertepatan dengan tanggal 9 Rajab 1349 H. Suatu nama organisasi kemasyarakatan Islam yang baik, sesuai

---

<sup>195</sup> *Ibid*, .. h. 328.

<sup>196</sup> PB AW, TIM, *Seperempat Abd Al-Jam'iyatul Washliyah*, (Medan: PB AW, 1955), h. 25.

makna *Al Jam'iyatul Washliyah* yaitu menghubungkan dan mempertalikan. Hal ini berkaitan dengan keinginan memelihara hubungan manusia dengan Allah swt, manusia dengan sesama baik antarsuku, antarbangsa, dan lain-lain.<sup>197</sup> Nama organisasi Al-Washliyah ini diambil dari ayat Alquran surat *Ar-Ra'd* : 13; 21:



Artinya: *Dan orang-orang yang menghubungkan apa-apa yang Allah perintahkan supaya dihubungkan<sup>198</sup>, dan mereka takut kepada Tuhannya dan takut kepada hisab yang buruk.<sup>199</sup>*

Dari nama *Al Jam'iyatul Washliyah* memancarkan cita-cita yang tinggi diharapkan dapat menjadi ruh pengembangan Al-Washliyah tersebut bagi para anggotanya.<sup>200</sup> Setelah didirikan secara resmi, maka ditetapkanlah susunan kepengurusan organisasi Al-Washliyah yang berkedudukan di kota Medan dengan susunan sebagai berikut:

Isma'il Banda	(Ketua I ).
A. Rahman Sjihab	(Ketua II).
M. Arsjad Thalib Lubis	(Penulis I).
Adnan Nur	(Penulis II).
H. M. Ya'kub	(Bendahara).

Sjech H. Muhammad Junus (Penasehat).

<sup>197</sup> Haidar Putra Daulay, *Sejarah pertumbuhan Pendidikan Islam di Indonesia*. (Jakarta: Kencana 2006), 76.

<sup>198</sup> Keterangan : Yaitu Mengadakan hubungan silaturahmi dan tali persaudaraan.

<sup>199</sup> Kementerian Agama RI, *Alqurn dan Terjemahnya*, .... h. 372.

<sup>200</sup> Al-Butary, Burhanudddin. *Ruh Pengembangan Al Jam'iyatul Washliyah*, (Kisaran: Bunafitas, 2006), h. x.

H. Sjamsuddin, H. Jusuf A. Lubis, H. A. Malik, dan A. Azis Effendi (Sebagai pembantu-pembantu).<sup>201</sup>

Menjadi catatan penting di sini, bahwa berdirinya organisasi Al-Washliyah tidak tergantung pada seorang tokoh sentral kharismatik, seperti Muhammadiyah dengan KH. Ahmad Dahlan, dan NU dengan KH. Hasyim Asy'ari. Sebaliknya pendirian dan pertumbuhan organisasi Al-Washliyah ini merupakan hasil upaya bersama beberapa tokoh dengan peran dan keistimewaannya masing-masing. Syekh Muhammad Yunus adalah tokoh yang dituakan yang diminta peserta rapat ketika itu untuk bersedia memberi nama organisasi baru tersebut, beliau bersedia dan memberi nama Al Jam'iyatul Washliyah. Beliau biasanya dianggap sebagai pendiri Al-Washliyah, tetapi di sini tidak demikian sebab bukan beliau yang berperan penuh atas pendirian Al-Washliyah melainkan adanya tokoh-tokoh lain di antaranya: Abdurrahman Syihab yang mempunyai kemampuan tinggi dalam rekrutmen anggota, Arsyad Thalib Lubis dengan ilmu pengetahuan Islam yang sangat tinggi, Udin Syamsuddin dengan keahlian administrasi dan manajemen. Kesemuanya dipersepsi sebagai orang-orang yang berperan penting dalam pendirian dan pengembangan organisasi ini. Dengan demikian di kalangan pengikutnya tidak dijumpai kecenderungan untuk menganggap salah satu pimpinannya sebagai tokoh sentral. Dapat dibuktikan dengan sekap terjang yang dilakukan organisasi ini dalam mensyiarkan ajaran Islam di kawasan Sumatera Utara.

Dari uraian di atas dapat pula dipahami, bahwa Al Jam'iyatul Washliyah didirikan oleh alim ulama, cendekiawan dan dermawan muslim. Mereka telah berhasil mewariskan amal usaha ittifaq (dakwah, pendidikan, dan sosial) tersebut kepada generasi Al-Washliyah. Mereka melakukan usaha dakwah baik langsung ke lokasi dakwah, maupun mendidik para da'i dan da'iyah dalam lembaga dakwah, dan lainnya. Usaha pendidikan agama dan umum dengan mendirikan madrasah dan sekolah umum hingga Universitas, seperti Universitas Al-

---

<sup>201</sup> Andewi Suhartini. *Sejarah Pendidikan Islam*. (Bandung: Pustaka Setia ), h. 156.

Washliyah (UNIVA), Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al-Washliyah, dan lainnya. Sedangkan dalam usaha sosial seperti menyantuni anak yatim, piatu dan fakir miskin hingga mendirikan panti-panti asuhan, seperti panti asuhan Al Jam'iyatul Washliyah Jl. Ismailiyah Medan, dan lainnya.<sup>202</sup> Hal ini terjadi karena pertolongan Allah swt. dan mendapat dukungan dari kalangan internal Washliyin dan Washliyat, maupun eksternal dari pemerintah, dan masyarakat luas.

Ditinjau dari segi peranannya di masyarakat Al-Washliyah dapat dikatakan sebagai organisasi yaitu:

1) Al-Washliyah Organisasi Dakwah.

Sejak awal Al-Washliyah berdiri para pendirinya aktif berdakwah atau mengutus tim dakwah baik di kota maupun ke pelosok daerah minoritas muslim, yaitu tanah Batak Toba, Karo, Dairi, Pulau Nias, dan Pulau Mentawai. Bahkan seorang ulma kharismatik M. Arsyad Tolib Lubis dalam berdakwah berhadapan dengan seorang pendeta bernama Guru Kitab Sibarani di tanah Batak dalam forum debat yang sengaja diselenggarakan untuk itu. Dengan kesepakatan siapa di antara keduanya yang kalah dalam debat agama, maka yang kalah akan mengikuti agama pihak yang menang. Akhirnya perdebatan itu dimenangkan oleh M. Arsyad Tolib Lubis, maka Guru Kitab Sibarani pun masuk ke dalam agama Islam. Dakwah Al-Washliyah terus dikembangkan pada tahun 1980-an oleh Drs. H. Harun Amin salah seorang pengurus Al-Washliyah yang gigih mengelola Kursus Kader Dakwah (KKD) dan mengkoordinir pengiriman tim dakwah Al-Washliyah ke daerah-daerah minoritas muslim di Sumatera Utara, seperti: tanah Karo, Dairi, Tapanuli Utara, Samosir, Nias, bahkan sampai ke pulau Mentawai Sumatera Barat, dan lainnya. Namun setelah Drs. H. Harun Amin meninggal dunia lambat laun KKD tersebut tidak lagi berjalan seperti sebelumnya, khususnya

---

<sup>202</sup> Al-Butary, Burhanudddin. *Ruh Pengembamgan Al Jam'iyaul Washhliyah*, .... h. 78-86



setelah pengurus KKD bernama Ismail hijrah dari Medan ke Jakarta, hingga akhirnya KKD tutup.<sup>203</sup>

Strategi Al-Washliyah dalam penyiaran Islam di daerah minoritas muslim, seperti tanah Batak Toba dengan melakukan *tabliġ* dan mendirikan sekolah serta madrasah adalah satu aspek yang khas mengenai organisasi ini. Tanah Batak Toba adalah titik awal penyebaran agama Kristen di Sumatera Timur yang sudah berjalan relatif berhasil sejak abad ke-19. Pada awal abad ke-20, mayoritas penduduk daerah ini beragama Kristen, sebagian lain menganut agama tradisional, Parbegu, dan hanya sebagian kecil yang memeluk Islam. Kegiatan Al-Washliyah di daerah ini adalah pengislaman dan pembinaan mereka yang sudah masuk Islam.

Upaya yang dilakukan baik keberhasilan maupun kegagalan yang dialami Al-Washliyah dalam penyiaran Islam di Toba merupakan ilustrasi menarik tentang persaingan penyiaran agama Islam dan Kristen. Dibanding dengan organisasi-organisasi lain yang juga mencoba berdakwah di Tanah Batak, Al-Washliyah “dipandang sebagai organisasi yang mampu bersaing dengan kalangan misionaris Kristen di daerah tersebut, sehingga pada konggres MIAI (Majelis Islam A’la Indonesia) yang ke III memutuskan bahwa organisasi Al-washliyah sebagai pemimpin pengelolaan zending Islam pada waktu itu yang didukung sepenuhnya oleh organisasi-organisasi Islam lain.

## 2) Al-Washliyah Organisasi Sosial.

Secara organisatoris, Al-Washliyah merupakan organisasi sosial kemasyarakatan Islam (Ormas Islam) yang berakidah Islam dan bermaʿzhab Syafi’i serta beriktikad *ahlussunnah wal jama’ah*. Perhatian utama organisasi Al-Washliyah pada masa awal perkembangannya mencakup beberapa hal. Program kerjanya, setidaknya mencakup bidang: *tabliġ* (ceramah agama), tarbiyah (pengajaran/pendidikan), pustaka/penerbitan, fatwa, penyiaran, urusan anggota,

---

<sup>203</sup> Burhan yaitu peserta didik dalam KKD dan berdakwah ke Karo gelombang VII tahun 1981, wawancara dilakukan di Medan, pada tanggal 22 Januari 2019.

dan tolong menolong. Lalu sebagai unit pelaksana dari program-program tersebut Al-Washliyah membentuk majelis-majelis.<sup>204</sup>

Peranan organisasi Al-Washliyah dalam bidang sosial keagamaan sebagaimana disebutkan di atas Al-Washliyah diprakarsai oleh para tokoh 'ulama yang mendapatkan sambutan hangat masyarakat Islam di tanah Medan. Hal ini menjadikan organisasi ini dapat menjalankan aktivitas keorganisasian dengan baik, hingga pada aktivitas dalam ranah sosial keagamaan pun mampu dimaksimalkannya.<sup>205</sup>

Dalam pergaulan antar organisasi Islam Al-Washliyah sangat menjunjung tinggi kerukunan dan memiliki rasa saling peduli serta toleransi terhadap organisasi lain. Hal tersebut tergambar jelas dalam program-program dan prioritas-prioritasnya, serta dalam sikap yang diambilnya terhadap kelompok lain. Meski secara formal mengikat diri dengan madhhab Syafi'i sebagai aliran pemahaman agama, ciri keterbukaan organisasi ini juga sangat menonjol, tidak ragu belajar dan bekerja sama dengan Muhammadiyah dan pada saat yang lain juga tidak pula canggung mengambil posisi bertentangan dengan tarekat Naqsabandiyah.<sup>206</sup>

Peranan Al-Washliyah dalam bidang sosial keagamaan merupakan kesuksesan syiar Al-Washliyah kepada masyarakat tentang ajaran Islam, bahkan pada saat itu Al-Washliyah mampu mengalahkan zending Kristen di tanah Toba pada masa-masa awal perkembangannya. Al-Washliyah mendirikan panti asuhan di beberapa tempat di Sumatera Utara, misalnya panti asuhan Al-Washliyah Jl. Ismailiyah Medan, panti asuhan Al-Washliyah Pulau Berayan Medan, panti asuhan Al-Washliyah Lubuk Pakam Deli Serdang, dan lainnya.

### 3) Al-Washliyah Organisasi Pendidikan.

---

<sup>204</sup> Andewi Suhartini. *Sejarah pendidikan Islam*. (Bandung: Pustaka Setia ), 156.

<sup>205</sup> ZuhAhmad Hamim Azizy, *Al Jam'iyatul Washliyah dalam Kancah Politik Indonesia*, (Banda Aceh: Pena, 2006), h.72.

<sup>206</sup> *Ibid*....h. 334.

Pada awal berdirinya Al-Washliyah lebih dikenal dengan kegiatan dakwahnya, sebagaimana diuraikan di atas, namun juga fokus pada usaha pendidikan. Meskipun Al-Washliyah dipandang sebagai organisasi sosial keagamaan bersifat tradisional dalam paham keagamaan (ciri khas Syafi'iyah), tetapi modernis dalam pendidikan Islam (bentuk lembaga pendidikan yang didirikan seperti madrasah dan sekolah serta sistem dan kurikulum yang digunakan). Kendala finansial tampaknya membuat program majelis ini tidak membuahkan hasil yang memadai. Sistem keuangan Al-Washliyah yang terlalu sentralistis kurang memungkinkan dilakukannya inovasi-inovasi di bidang upaya pengumpulan dana.<sup>207</sup>

Berdasarkan Peraturan atau Pedoman Umum Pelaksanaan Pendidikan Majelis Pendidikan & Kebudayaan Pengurus Besar Al-Washliyah Pasal 9 dijelaskan bahwa jenis madrasah/peguruan Al-Washliyah meliputi:

- (1) Madrasah Ibtidaiyah/Tsanawiyah, Al-Qismul 'Ali dan yang sederajat;
- (2) Pesantren Ibtidaiyah/Tsanawiyah, Al-Qismul 'Ali dan yang sederajat;
- (3) Sekolah TK, SD, SMTP, SMTA; dan
- (4) SMTP, SMTA yang diasramakan.<sup>208</sup>

Selain mendirikan madrasah, Al-Washliyah juga mendirikan sekolah umum antara lain:

- (1) Sekolah Rakyat (SR) Al-Washliyah dengan lama belajar 6 tahun. materi pelajarannya 70% ilmu umum dan 30 % ilmu agama. Pelajaran umumnya setingkat dengan SR Negeri.
- (2) SMP Al-Washliyah dengan lama belajar 3 tahun, materi pelajarannya 70% ilmu umum dan 30% ilmu agama. Pelajaran umumnya setingkat dengan SMP Negeri.

---

<sup>207</sup> Samsul Nizar, *Sejarah Pendidikan Islam*.....h. 330.

<sup>208</sup> Samsul Nizar, *Sejarah Pendidikan Islam*.....h. 335.

(3) SMA Al-Washliyah dengan lama belajar 3 tahun. Materi pelajarannya 70 % ilmu umum dan 30 % ilmu agama. Pelajaran umunya setingkat SMA/SLTA Negeri.

Kemudian Al-Washliyah telah dapat mendirikan Perguruan Tinggi Agama Islam dan umum di Medan, yaitu Universitas Al-Washliyah (UNIVA) Medan, Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al-Washliyah Medan, dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Washliyah - Sibolga.

Dengan demikian perkembangan Al-Washliyah ini pereode awal (ketika PB AW masih di Medan) dapat dibagi kepada beberapa fase,<sup>209</sup> sebagaimana dapat dilihat pada tabel IV. 1 di bawah ini.

Tabel IV. 1: Fase Perkembangan Al-Washliyah

Fase	Tahun	Perkembangan Al-Washliyah
Pertama	1930-1942	Fase berdirinya sampai menjelang kemerdekaan. Dalam fase ini kagiatan terpusat kepada pembinaan kader ulama dan pendidik. Kader-kader fase inilah yang melanjutkan usaha Al-Washliyah sekarang ini.
Kedua	1942-1947	Fase fakum yaitu sewaktu masuknya penjajahan Jepang sampai kemerdekaan RI. Dalam fase ini kegiatan terarah kepada melawan atau menumpas penjajahan. Kegiatan pendidikan berhenti dan beralih kepada kegiatan pembentukan Laskar Allah yang tergabung dalam Tentara Keamanan Rakyat (TKR), Hizbullah, Sabilillah, Tentara Pelajar, dan Dapur Umum. Kegiatan penalamanya menulis “Tuntunan Perang Sabil’ oleh alm. H. M. Arsyad Thalib Lubis, dan “Do’a ke Medan Perang” disusun oleh Pemuda Al-Washliyah.

---

<sup>209</sup> Samsul Nizar, *Sejarah Pendidikan Islam.....* 326-327.

<i>Ketiga</i>	1947-1955	Fase perjuangan politik yaitu di mana Indonesia sedang menyusun negaranya dengan undang-undang dan kabinetnya. kegiatan tertuju kepada mensukseskan pemilu I dan turut menyiapkan konsep bernegara dengan undang-undang konstituante.
<i>Keempat</i>	1955-1965	Kembali fase pembinaan. Pembinaan organisasi dan pendidikan meluas ke seluruh tanah air Indonesia, hingga pulau Jawa dan Kalimantan.
<i>Kelima</i>	1965-1972	Fase perluasan Misi Zending dan Penyiaran Islam. Pada fase ini, pelajar dan mahasiswa serta putra-putri dan pemuda Al-Washliyah, giat mengislamkan suku terasing di pegunungan Tanah Karo, Kabupaten Dairi, Kepulauan Mentawai, dan Irian Jaya.
<i>Keenam</i>	1972-1983	Fase agak suram dimana keterlibatan anggota Al-Washliyah dalam partai politik mempengaruhi akan kesegaran jalannya organisasi dan pendidikan Al-Washliyah. Hal ini disebabkan karena mereka lebih mengutamakan partainya dari pada pembinaan umat dan ukhuwah Islamiyah.
<i>Ketujuh</i>	1983 sampai mukhtamar ke XVII	Fase penataan kembali dan perluasan yaitu diterbitkan kembali organisasi seperti telah dilaksanakan kunjungan-kunjungan ke madrasah-madrasah di Sumatera Utara, konferansi wilayah Kalimantan Selatan, Banjarmasin, pemberian mandat untuk pembentukan wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Timur, Sulawesi Utara, Irian Jaya, pendataan sekolah-sekolah dan perguruan Al-Washliyah.

Dalam operasionalnya Al-Washliyah didukung oleh Badan Otonom Organisasi yang meliputi: Muslimat Al-Washliyah (Organisasi Wanita), Gerakan Pemuda Al-Washliyah (Organisasi Pemuda), Angkatan Putri Al-Washliyah

(Organisasi Puteri), Ikatan Putera-Puteri A1-Washliyah (Organisasi Pelajar/Remaja), dan Himpunan Mahasiswa A1-Washliyah (Organisasi Mahasiswa). Inilah gambaran sekilas tentang A1-Washliyah sebagai salah satu organisasi Kemasyarakatan Islam, sosial keagamaan dan pendidikan Islam di Indonesia dari waktu ke waktu yang mengalami pasang surut dalam perkembangannya.<sup>210</sup>

Berdasarkan dokumen resmi yang ada, diketahui bahwa pada awal pembentukannya, organisasi A1-Washliyah memiliki misi:

- 1) Mengusahakan berlakunya hukum -hukum Islam.
- 2) Memperbanyak tablig, tazkir dan pengajian di tengah-tengah umat Islam.
- 3) Menerbitkan kitab-kitab, surat -surat kabar, majalah, surat-surat siaran dan mengadakan taman bacaan.
- 4) Membangun perguruan dan mengatur kesempurnaan pelajaran, pendidikan dan kebudayaan.
- 5) Menyantuni fakir miskin dan memelihara serta mendidik anak yatim piatu.
- 6) Menyampaikan seruan Islam kepada orang-orang yang belum beragama Islam.
- 7) Mendirikan, memelihara dan memperbaiki tempat beribadat.
- 8) Memajukan dan menggembirakan penghidupan dengan jalan yang halal.

Dari uraian di atas dapat dipahami yaitu :

- 1) Periode awal berdiri A1-Washliyah hingga tahun 1980-an kegiatan dakwah sangat menonjol dibandingkan bidang pendidikan, dan sosial.
- 2) Tahun 1990-an hingga sekarang kegiatan usaha A1-Washliyah lebih banyak di pendidikan dibandingkan bidang lainnya.
- 3) Sejak tahun 1994- hingga sekarang A1-Washliyah di samping dakwah, pendidikan, dan sosial, maka A1-Washliyah Sumatera Utara sudah mengawali melangkah lebih maju di bidang usaha ekonomi yaitu mengembangkan usaha bidang Lembaga Keuangan Syariah (LKS).

---

<sup>210</sup> *Ibid.*

Dengan perkataan lain, bahwa semasa kedudukan PB Al-Washliyah masih di Medan amal usaha Al-Washliyah meliputi usaha pendidikan, dan usaha sosial (klinik/rumah sakit). Washliyun dan Washliyat dalam mengembangkan amal usaha tersebut tidak boleh tidak harus berpegang pada tali Allah (agama Islam) dengan memperhatikan tiga pilar utama (dakwah, pendidikan, dan sosial). Karena sejak awal organisasi ini fokus pada perjuangan dan pengembangan dalam peradaban *akhlaqu al-karimah lillāhi ta'ala* yaitu bidang dakwah, pendidikan dan sosial.

**b. Amal Usaha Washliyin Periode Tahun 1986-sekarang (Setelah Kedudukan PB AW Pindah ke Jakarta).**

Salah satu keputusan penting Mukhtamar Al-Washliyah XVI tahun 1986 di Jakarta adalah memindahkan kedudukan Pengurus Besar Al Jam'iyatul Washliyah dari Medan ke ibu kota Jakarta.<sup>211</sup> Kemudian keputusan penting lainnya adalah dalam amal usaha Al-Washliyah mendirikan lembaga keuangan syariah.<sup>212</sup>

Kini Al-Washliyah di tahun 2019 M/1440 H sudah berusia 99 tahun, terhitung sejak kelahirannya pada tanggal 30 Nopember 1930 di Jalan Hindu Gang Bengkok Medan Barat Provinsi Sumatera Utara. Pada awalnya kedudukan Pengurus Besar Al-Washliyah berpusat di Jalan Sisingamangaraja (depan makam pahlawan) No. 20 Medan Kecamatan Medan Kota, kota Madya Medan Provinsi Sumatera Utara bergerak pada bidang pendidikan, dakwah dan amal sosial. Namun sejak tahun 1986 kedudukan Pengurus Besar Al Jam'iyatul Washliyah pindah ke ibu kota Jakarta dengan alamat lengkap Pengurus Besar Al Jam'iyatul Washliyah Jalan Howhzer Raya No. 46 Sumur Batu Kemayoran Jakarta Pusat Telp. 021-4228885.

---

<sup>211</sup> Al-Butary, Burhanuddin. *Ruh Pengembangan Al-Jam'iyatul Washliyah* ..... h. 20.

<sup>212</sup> AD/ART AW.

Peristiwa perpindahan kedudukan Pengurus Besar Al-Washliyah merupakan bahagian sejarah penting perkembangan Al-Washliyah karena peristiwa itu dilatar-belakangi oleh faktor internal dan eksternal yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor Internal yaitu ketika terjadi dualisme kepemimpinan Al-Washliyah disebabkan oleh sekelompok anggota keluarga mantan pengurus Al-Washliyah yang membuat susunan pengurus Al-Washliyah tandingan dengan nama “Al-Washliyah 1930” dengan susunan pengurus tertentu. Dualisme kepemimpinan ini, khususnya di Sumatera Utara menyebabkan organisasi semakin sulit berkembang dan beraktivitas,
- 2) Faktor Eksternal, yaitu akibat terjadi dualisme kepemimpinan Al-Washliyah tersebut berdampak terhadap kegiatan organisasi, misalnya kendala dalam mendapatkan perizinan dari pihakberwenang terkait hingga beberapa kali muktamar Al-Washliyah tidak dapat dilaksanakan.

Dengan demikian timbul pemikiran di kalangan Washliyin ketika itu; atas saran pendapat berbagai pihak mengusulkan agar kedudukan Pengurus Besar Al-Washliyah dipindahkan ke ibu kota Jakarta. Akhirnya melalui muktamar Al-Washliyah ke XVI di Jakarta melalui Ketetapan Muktmr No. IV/M.XVI/1986 tentang kedudukan Pengurus Besar Al Jam’iyatul Washliyah di Jakarta tertanggal 22 Februari 1986 bertepatan dengan 13 Jumadil Akhir 1406 H diputuskan bahwa kedudukan Pengurus Besar Al-Washliyah yang semula di Medan menjadi di Jakarta.

Dari satu sisi, setelah Muktmr Al-Washliyah XVI di Jakarta, pemerintah mengakui Al-Washliyah adalah satu kepemimpinan di bawah kepemimpinan Pengurus Besar yaitu H. Ridwan Ibrahim Lubis dan H. Aziddin, SE selaku Ketua Umum dan Sekretaris Umum ketika itu. Keadaan (pengakuan pemerinah) ini berpengaruh terhadap struktur kepengurusan Al-Washliyah yang baru, tidak ada lagi dualisme kepemimpinan seperti sebelumnya, secara otomatis berpengaruh positif terhadap pengembangan aktivitas usaha-usaha organisasi Al-Washliyah. Dengan begitu berdampak positif pula bagi Pimpinan Wilayah Al-Washliyah Sumatera Utara yaitu dapat melakukan kegiatan-kegiatan organisasi sebagaimana



layaknya ormas Islam seperti, konferensi daerah, musyawarah kerja dan sebagainya.

Selama ini, organisasi Al-Washliyah Sumatera Utara telah dipimpin oleh para kader terbaiknya dan sudah mengalami beberapa kali pergantian sejak kedudukan Pengurus Besar organisasi ini pindah ke Jakarta pada tahun 1986, seperti dilihat pada tabel IV.2 di bawah ini:

TABEL IV.2 : Periode Kepemimpinan Pimpinan Wilayah

Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara.

No	Periode	Pimpinan Wilayah	
		Ketua	Sekretaris
1	1992-1997	Drs. H. Usman Serawi, LC <sup>213</sup>	Ikhyar Hasibuan, BA
2	1998-2003	Drs. H. Abdul Halim Hrp. <sup>214</sup>	H. Dariansyah Emde, SPd
3	2003-2005	Drs. H. Abdul Halim Hrp.	Drs. H. Rijal Sirait
4	2006-2010	Drs. H. Muhammad Nizar Syarif <sup>215</sup>	Drs. H. Rijal Sirait
5	2011-2015	Drs. H. Hasbullah Hadi, MH <sup>216</sup>	Drs. H. Yulizar Parlagutan, MSi
6	2015-2020	Prof. D. H. Syaiful Akhyar Lubis, MA <sup>217</sup>	H. Isma Fadli Ardy Pulungan, SAg, SH, MH

Sumber : *Sekretariat PW AW SU*.

<sup>213</sup> Drs. H., Usman Serawi, LC, seorang ulama Al-Washliyah, Ustadz di Qismul Ali Al-Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan, Dosen USU, dan menghabiskan akhir hayatnya dalam dakwah, dan merupakan putera daerah kelahiran Kabupaten Asahan (dulu)/ Kabupaten Batu Bara (sekarang).

<sup>214</sup> Drs. H. Abdul Halim Hrp, seorang ulama Al-Washliyah, Ustadz/penceramah di masyarakat Sumut, anggota DPD RI, meninggal dalam kecelakaan pesawat dari Medan ke Jakarta menuju tugas DPD RI, merupakan putera daerah kelahiran kota Medan.

<sup>215</sup> Drs. H.. Muhammad Nizar Syarif, seorang ulama Al-Washliyah, Ustadz di madrasah komplek UNIVA Medan, dan menghabiskan akhir hayatnya dalam pendidikan dan dakwah, merupakan putera daerah kelahiran Serdang Bedagai.

<sup>216</sup> Drs. H. Hasbullah Hadi, MH, Ketua PW AW SU, adalah juga tokoh Sumut, serta anggota DPRD Sumut, merupakan putera daerah kelahiran Stabat Kabupaten Langkat.

<sup>217</sup> Prof. D. H. Syaiful Akhyar Lubis, MA, Ketua PW AW SU adalah juga guru besar UIN SU, dan merupakan putera daerah Sumatera Utara.

Di bawah kepemimpinan mereka, Al-Washliyah telah memberikan sejumlah kontribusi baik dalam bidang pendidikan, dakwah maupun amal sosial. Sejak berdiri, Al-Washliyah memang memiliki perhatian intens terhadap dunia pendidikan. Sebagai salah satu organisasi pembaharu, Al-Washliyah memainkan peranan tidak kecil bagi perubahan kondisi umat Islam di Provinsi Sumatera Utara khususnya, dan Indonesia pada umumnya. Sejarah membuktikan bahwa Al-Washliyah memberikan perhatian cukup besar terhadap 3 (tiga) bidang yaitu pendidikan, dakwah dan sosial.<sup>218</sup>

Sebagaimana disebutkan di atas, di satu sisi bahwa sejak Muktamar Al-Washliyah XVI di Jakarta tahun 1986, pelaksanaan muktamar dan kegiatan-kegiatan organisasi menjadi lancar tidak ada hambatan perizinan dari aparat terkait untuk melaksanakan kegiatan organisasi di daerah-daerah. Hal ini disebabkan oleh karena pemerintah Republik Indonesia telah mengakui hasil muktamar XVI tersebut dengan kepemimpinan Pengurus Besar Al-Washliyah sesuai dengan yang ditetapkan di dalam muktamar AW tersebut. Tidak seperti sebelumnya dampak negative. Adanya dualisme kepemimpinan Al-Washliyah menjadi sulit mendapatkan izin kegiatan dari aparat ketika itu. Sebaliknya dampak positif pasca muktamar XVI AW itu, kini amal usaha Al-Washliyah telah berkembang. Misalnya, dengan dibentuknya majelis (usaha) ekonomi, sesuai amanat AD/ART pasal 3 tentang usaha Al-Washliyah. Meski pun diakui bahwa pengelolaan usaha-usaha Washliyin masih mengalami kendala-kendala, belum berjalan sebagaimana mestinya.

Berbeda pada periode awal berdiri kepengurusan Al-Washliyah dipegang dan dikendalikan oleh para alim ulama, cendekiawan muslim serta didukung dermawan muslim. Organisasi berjalan lancar ketika itu, dimana tidak ada persoalan dalam masalah perizinan kegiatan dari aparat berwenang. Di antara

---

<sup>218</sup> Muhammad Ridwan Ibrahim Lubis, *Kepribadian Anggota & Pengurus Al-Washliyah*, (Jakarta: PP HIMMAH, 1994), 12.

mereka pengurus Al-Washliyah periode awal misalnya, A. Rahman Shihab, H. M Arsyad Tolib Lubis, dan lain-lain. Pada era pengurus wilayah Al-Washliyah Sumatera Utara tahun 1980-an seperti Drs. H. Hasan Kalang, Drs. H. Abdul Halim Harahap<sup>219</sup> dan lain-lain, dalam arti mereka adalah berasal dari unsur alim ulama, dan cendikiawan muslim. Suasana yang berbeda belakangan ini dimana para politisi praktis telah masuk ke dalam struktur kepengurusan harian. Keadaan yang demikian tentu mempengaruhi terhadap pengembangan usaha Al-Washliyah itu sendiri.

Oleh sebab itu, logis jika pimpinan Al-Washliyah dan banyak pihak menginginkan kemajuan dan kejayaan Al-Washliyah di tengah usianya yang semakin matang. Kiprah dan gerakan dakwah, pendidikan serta amal sosial yang menjadi khittah perjuangan organisasi harus dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Harus pula diakui secara jujur, bahwa didapati berbagai permasalahan yang masih terus mengitari Al-Washliyah, baik itu internal maupun eksternal. Beberapa persoalan internal itu antara lain; kaderisasi, pengelolaan usaha, regulasi, pendidikan, asset, harta organisasi, dakwah dan penyantunan fakir miskin, serta hal lain yang perlu segera dicari solusi penyelesaiannya. Tentu saja, Washliyin dan Washliyat berpendirian, bahwa terkait harta dan aset organisasi berupa lembaga pendidikan (sekolah/madrasah) yang telah diwarisi oleh para pendahulu untuk dikelola bagi kepentingan umat. Aktifitas terpenting yang menjadi amal usaha Al-Washliyah pasca kedudukan PB AW pindah ke Jakarta adalah pendidikan, dakwah, amal sosial dan pengembangan ekonomi umat.

---

<sup>219</sup> Drs. H. Hasan Kalang adalah putera daerah kelahiran Kota Tanjung Balai, meskipun berdomisili jauh di Tanjung Balai namun dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya selaku Ketua PW AW SU di Kota Medan yang kadang kala mengendarai Vespa miliknya langsung dari Tanjung Balai ke kota Medan (Kantor PW AW SU), wawancara penulis dengan B. Al Butary di Medan pada tanggal 2 Januari 2019.

### c. Landasan Idiologi Al-Washliyah.

Di dalam Anggaran Dasar Al-Washliyah pasal 2 tercantum azas Al-Washliyah, bahwa perkumpulan ini berazaskan pada ajaran Islam dalam hukum fikih bermazhab Syafi'i dan dalam *i'tiqad ahlu al-Sunnah wa al-Jama'ah*. Maksudnya adalah bahwa setiap gerak, cita-cita, dan usaha-usaha perhimpunan ini haruslah sesuai dengan tuntutan dan ajaran Islam. Tujuan utama untuk mendirikan organisasi Al-Washliyah ketika itu adalah untuk mempersatukan umat yang berpecah belah dari berbagai perbedaan pandangan.

### d. Landasan Struktural Organisasi.

Landasan struktural yaitu adanya organisasi yang teratur, rapi, pembagian tugas yang jelas dari pimpinan yang di atas sampai dengan pengurus dan anggota yang di bawah, berpucuk, bercabang, berurat, dan berakar, stabil, dan disiplin, berjenjang naik tangga turun. Kebenaran yang tidak terorganisir dapat dipunahkan oleh kebatilan yang terorganisir.<sup>220</sup> Untuk landasan struktural ini, Anggaran Dasar Al-Washliyah pasal 9 sampai dengan 17 dapat diperjelas dan diperinci oleh Anggaran Rumah Tangga Al-Washliyah antara lain:

#### 1) Susunan Pimpinan.

- a) Pengurus Besar (PB) sebagai pimpinan yang tertinggi untuk seluruh Indonesia.
- b) Pimpinan Wilayah (PW) sebagai pimpinan yang tertinggi untuk suatu wilayah/daerah tingkat I (provinsi).
- c) Pimpinan Daerah (PD) sebagai pimpinan tertinggi untuk suatu wilayah/daerah tingkat II (kabupaten/kota).
- d) Pimpinan Cabang (PC) sebagai pimpinan tertinggi untuk suatu wilayah/daerah tingkat III (kecamatan).

---

<sup>220</sup> Ismed Batubara & Ja'far, *Bunga Rampai Al-Jam'iyatul Washliyah*, (Banda Aceh: Al-Washliyah University Press, 2010), cet. ke-1, h. 30.

- e) Pimpinan Ranting (PR) sebagai pimpinan yang tertinggi di dalam suatu wilayah daerah desa/kelurahan/kampung.
- 2) Dewan. Dewan yakni dewan fatwa dan dewan pertimbangan. Dewan ini hanya ada di tingkat pengurus besar saja.
- 3) Majelis. Majelis terdiri dari: (a) Majelis pendidikan. (b) Majelis dakwah. (c). Majelis amal sosial. (d). Majelis pembinaan dan pengembangan ekonomi ummat (e). Majelis konsolidasi dan kaderisasi (f) Majelis hukum dan hak asasi manusia. Majelis hubungan kelembagaan dan organisasi dalam dan luar negeri.
- 4) Organisasi Bahagian. Organisasi bahagian Al-Washliyah terdiri dari: (1) Ikatan Putera Puteri Al-Washliyah (IPA) untuk para pelajar. (2) Himpunan Mahasiswa Al-Washliyah (HIMMAH) untuk mahasiswa. (3). Gerakan Pemuda Al-Washliyah (GPA) untuk pemuda. (4). Angkatan Puteri Al-Washliyah (APA) untuk Wanita (pemudi) (5) Ikatan Guru dan Dosen Al-Washliyah (IGDA) untuk guru dan dosen (6) Ikatan Sarjana Al-Washliyah (ISARAH) untuk para sarjana, dan (7) Muslimat Al-Washliyah untuk para ibu-ibu.<sup>221</sup> Semua organisasi bahagian tersebut berada pada garis koordinasi dengan Al-Washliyah sesuai tingkatan masing-masing sebagai organisasi induknya. Dan mempunyai puncak pimpinan organisasi masing-masing (Pimpinan Pusat) pula yang juga berkedudukan di Jakarta. Sejak Al-Washliyah didirikan tahun 1930, organisasi ini terus melakukan pengembangan dalam menjalankan usaha-usahanya, yaitu da'wah, pendidikan dan amal sosial. Untuk memaksimalkan pencapaian hasil maksimal usaha-usaha tersebut, maka secara struktural Al-Washliyah membentuk kepengurusan dari mulai tingkat Pengurus Besar yang berkedudukan di ibu kota Negara, sampai ke tingkat Pimpinan Ranting di Desa/Kelurahan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa secara struktur organisasi Al-Washliyah lengkap mulai dari tingkat pusat (Pengurus Besar) hingga

---

<sup>221</sup> AD/ART Al Washliyah, tahun 2010, cet. ke-1,... h. 26-30.

tingkat desa/kelurahan (Pengurus Ranting). Hal ini menjadi penting dikuatkan pemahaman tentang organisasi oleh masing-masing sehingga dapat lebih fokus mencapai tujuan organisasi.

Struktur organisasi baik vertikal maupun horizontal Al-Washliyah, dapat dilihat pada tabel IV. 4 berikut:

Tabel: IV.4: Struktur Organisasi Al Jam'iyatul Washliyah.

No	Pimpinan	Tingkat	Berkedudukan
1	Pengurus Besar Al Jam'iyatul Washliyah atau disingkat PB. AW.	Pusat	Ibu kota Negara
2	Pimpinan Wilayah Al Jam'iyatul Washliyah atau disingkat PW. AW.	Provinsi	Kota Provinsi
3	Pimpinan Daerah Al Jam'iyatul Washliyah atau disingkat PD. AW	Kabupaten/ Kota	Kabupaten/Kota
4	Pimpinan Cabang Al Jam'iyatul Washliyah atau disingkat PC. AW	Kecamatan	Kecamatan
5	Pimpinan Ranting Al Jam'iyatul Washliyah atau disingkat PR. AW	Desa/Kelurahan	Desa/Kelurahan

Sumber: *AW SU*.

Secara struktur organisasi Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara sudah berkembang di daerah ini hingga memiliki Pimpinan Daerah, Pimpinan Cabang, dan Pimpinan Ranting di 27 dari 33 kota/kabupaten Provinsi Sumatera Utara, Sebagai organisasi kemasyarakatan Islam (ormas Islam) dalam upaya mencapai tujuan organisasi ini berusaha mengembangkan usaha (ekonomi, pendidikan, dan sosial) agar sesuai ajaran Islam dengan mencontoh kepemimpinan Rasulullah Muhammad saw. Demikian pula budaya organisasi yang diharapkan adalah budaya organisasi Islami.

## **5) Pimpinan Wilayah.**

Berdasarkan pasal 11 AD/ART AW, bahwa:

- (1) Pimpinan Wilayah berkedudukan di tingkat provinsi atau daerah yang setingkat dengan Provinsi.
- (2) Pimpinan Wilayah sekurang-kurangnya 15 (lima belas) orang, terdiri atas Ketua, 4 (empat) orang Wakil Ketua, Sekretaris, 4 (empat) orang Wakil Sekretaris, Bendahara, Wakil Bendahara, dan beberapa orang Anggota Pimpinan.
- (3) Pimpinan Wilayah dipilih dalam Musyawarah Wilayah dan disahkan oleh Pengurus Besar.

## **6) Majelis Pembinaan dan Pengembangan Ekonomi.**

Majelis ini berfungsi:

- (1) Mengadakan usaha-usaha perbaikan, pengembangan dan peningkatan taraf hidup sosial ekonomi warga Al-Washliyah dan masyarakat Islam dengan jalan halal.
- (2) Mengadakan pembinaan kewiraswastaan.
- (3) Mendirikan dan mengembangkan koperasi.
- (4) Mendirikan Badan Usaha Mandiri Terpadu (BMT) dan Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah (BPRS).
- (5) Mengupayakan usaha-usaha kemitraan dengan pihak lain.
- (6) Mengembangkan usaha-usaha perkebunan, pertanian, peternakan dan perikanan.
- (7) Mendirikan dan mengembangkan jasa perjalanan haji dan umroh.
- (8) Menghimpun, mengelola dan mendayagunakan infaq, sedekah, hibah dan wakaf.
- (9) Menginventarisir harta kekayaan Al-Washliyah.

Terkait usaha ekonomi, maka menurut Peraturan Pelaksanaan Pendidikan Al-Washliyah (PPPA) tahun 2000 pada pasal 40 disebutkan, bahwa:

- (1) Penyelenggaraan Pendidikan Al-Washliyah diharuskan mendirikan koperasi yang sesuai dengan syaria Islam.
- (2) Koperasi pada jenjang Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dapat berupa koperasi siswa, koperasi guru dan pegawai sesuai dengan kebutuhannya.
- (3) Pelaksanaan koperasi pada ayat 1 dan 2 disesuaikan dengan berkonsultasi dengan Majelis Ekonomi setempat atau induk Koperasi Al-Washliyah yang ada.

**7) Majelis Pendidikan (MP).**

Majelis ini merupakan satu-satunya lembaga yang mengurus bidang pendidikan dan kebudayaan Al-Washliyah. Majelis Pendidikan dan Kebudayaan berfungsi :

- (1) Mendirikan lembaga-lembaga pendidikan agama dan umum, mulai perguruan tinggi, dan lembaga-lembaga pendidikan kejuruan dan perpustakaan.
- (2) Menyiapkan dan menyediakan tenaga kependidikan yang berkualitas.
- (3) Memimpin dan mengatur kesempurnaan jalannya pendidikan dan pengajaran pada lembaga-lembaga pendidikan dan pesantren Al-Washliyah dalam semua jenis dan jenjang.
- (4) Mengadakan hubungan kerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan baik dalam maupun luar negeri serta mengusahakan beasiswa.
- (5) Membina dan mengembangkan kesenian dan kebudayaan yang sesuai dengan ajaran Islam.
- (6) Majelis Pendidikan dan Kebudayaan Pengurus Besar berkewajiban menyusun peraturan tentang pendidikan dan pengajaran serta kebudayaan di lingkungan Al-Washliyah yang tidak bertentangan dengan Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (7) Majelis-majelis sebagaimana dimaksudkan pada pasal 7 ayat (1) huruf (a) sampai dengan huruf (g) berada di tingkat Pengurus Besar sampai tingkat Pimpinan Cabang.



(8) Majelis Pendidikan dan Kebudayaan (MPK) adalah satu-satunya lembaga yang mengurus bidang pendidikan dan kebudayaan Al-Washliyah.

**8) Majelis Amal Sosial.**

Majelis ini berfungsi:

- (1) Melaksanakan penyantunan dan pengasuhan pendidikan dan pengajaran anak-anak fakir miskin, yatim piyatu, serta menyantuni fakir miskin dan orang terlantar.
- (2) Mendirikan balai-balai pengobatan dan rumah sakit.
- (3) Mendirikan, memelihara dan memperbaiki sarana/tempat ibadah.
- (4) Mengembangkan usaha tolong menolong di kalangan keluarga Al-Washliyah.

**9) Penghasilan Al-Washliyah.**

Berdasarkan AD/ART AW pasal 8 tentang pendayagunaan penghasilan, bahwa Sumber Penghasilan yaitu:

- (1) Uang pangkal dan uang iuran anggota sebagaimana dimaksud pada pasal 16 huruf (a) Anggaran dasar dipungut oleh dan digunakan untuk membiayai administrasi dan kegiatan Pimpinan Ranting.
- (2) Besar uang pangkal dan uang iuran anggota dimaksud, ditetapkan oleh Pengurus Besar:
- (3) 15% (lima belas persen) dari setiap penghasilan yang didapat dari usaha-usaha sebagaimana dimaksud pada Anggaran Dasar pasal 16 huruf (a), (b) dan (c), wajib diserahkan kepada: (1) Pengurus Besar 2% (dua pesersen), (2) Pimpinan Wilayah 3% (tiga persen), (3) Pimpinan Daerah 4% (empat persen), dan (4) Pimpinan Cabang 6% (enam persen), dan
- (4) Setiap penghasilan yang didapat Al-Washliyah, penerimaan dan penggunaannya, dibukukan dalam pembukuan sesuai dengan peraturan pembukuan dan sewaktu-waktu dapat dipertanggungjawabkan oleh pimpinan Al-Washliyah sesuai tingkatannya.

## **B. Temuan Penelitian.**

Pada bagian ini akan dideskripsikan hasil temuan penelitian di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara, yaitu pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyun Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini ditemukan hal-hal sebagai berikut:

### **1. Hasil Wawancara Terkait Usaha Ekonomi.**

Sebagaimana disebutkan di atas, bahwa secara struktur organisasi Al-Washliyah Sumatera Utara memiliki jaringan yang luas dari tingkat provinsi sampai ke tingkat desa/kelurahan di 27 kota/kabupaten. Semestinya kondisi ini menciptakan persepsi positif terhadap usaha Al-Washliyah bidang ekonomi karena memiliki jaringan organisasi yang luas di Provinsi Sumatera Utara. Namun nyatanya tidaklah demikian, misalnya bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah dapat dikatakan tidak jalan sebagaimana mestinya.

Lebih lanjut, peneliti mewawancarai secara mendalam serta persepsi sosial terhadap usaha Washliyin Sumatera Utara tersebut, untuk mendapatkan jawaban atas apa yang Peneliti kemukakan pada bab satu terdahulu. Persepsi merupakan suatu proses yang dimulai dari penglihatan hingga terbentuk tanggapan yang terjadi dalam diri individu sehingga individu sadar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indera-indera yang dimilikinya.

Di awal penelitian ini peneliti lebih dahulu ingin memastikan tentang posisi keberadaan bank syariah yang disebut PT. BPR Syariah Al-Washliyah. Ketika peneliti menemui Prof. Dr. H. Syaiful Akhyar Lubis, MA selaku Ketua Pimpinan Wilayah Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara periode 2015-2020 di kantornya, beliau mengatakan :

Bahwa benar Bank Syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah adalah milik AL-Washliyah.<sup>222</sup>

---

<sup>222</sup> Prof. Dr. H. Syaiful Akhyar Lubis, MA, Ketua Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara, wawancara dengan beliau di ruang kerjanya sebagai Kaprodi PS2 jurusan Pendidikan UIN SU pada 24 September 2018.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah tersebut dikelola langsung oleh Al-Washliyah, baik aset maupun pengelolaanya adalah tunduk kepada aturan organisasi Al-Washliyah.

Dalam rangka melaksanakan tugas Majelis Pembinaan dan Pengembangan Ekonomi ini, maka sudah mulai dirintis di masa kepemimpinan Drs. H. Usman Serawi, LC<sup>223</sup> dan Drs. Rizal Sirait, selaku Ketua dan Sekretaris PW AW SU. Dan hasilnya Al-Washliyah Sumatera Utara berhasil mendirikan bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah pada tahun 1996 terletak di kompleks PD. Paya Pinang Tanjung Morawa – Kabupaten Deli Serdang<sup>224</sup>. Ini merupakan tonggak sejarah awal sekaligus kebanggaan bagi Washliyin memiliki usaha bidang ekonomi dalam bentuk bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah. Sebab belum pernah ada usaha serupa sebelumnya, jika pun ada kegiatan ekonomi hanya bentuk koperasi sekolah/madrasah yang dikelola oleh sekolah/madrasah masing-masing. Adapun koperasi bercirikan Al-Washliyah ini merupakan suatu usaha bagi warga Al-Washliyah untuk membantu dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi warganya melalui usaha yang halal dan berdasarkan syariah.

Selanjutnya ketika informan yang berkompeten ditanya tentang faktor apa saja yang turut mempengaruhi pengembangan usaha bank PT. BPR Syariah Al-Washliyah, maka secara kronologis dijelaskan oleh Bapak A. Rahman Rais, SE sebagai berikut:

Untuk tahap pertama kantor bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah terletak di Jalan Irian No. 151 A kompleks PD. Paya Pinang Tanjung Morawa Deli Serdang. Pilihan tempat ini disebabkan pertimbangan PD. Paya Piang juga milik dari H. Arifin Kamdi MS tersebut dan juga komisariss pada PT. BPR Syariah Al-Washliyah, sehingga membantu

---

<sup>223</sup> Drs. H. Usman Serawi, LC , seorang ulama Al-Washliyah, guru di madrasah Qismul Ali Al-Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan, Dosen USU, dan mengakhiri hidupnya dalam pendidika dan dakwah, putera kelahiran– Asahan/Batu Bara.

<sup>224</sup> Syahrular El Hadidhy, Hayatsyah Amarka & Naharuddin Manururung. *Pendidikan Ke-Alwashliyah*, jilid 3, (Medan: MPK AW SU, 2005), h. 64.

kemudahan bagi PT. BPR Syariah Al-Washliyah mendapat tempat kamtor operasionalnya.

Upaya mendirikan, pendirian bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah dimulai dari keinginan melaksanakan hasil Mukhtamar Al Jam'iyatul Washliyah XVII tahun 1992 di kota Bandung. Kemudian ditindak lanjuti dengan melaksanakan musyawarah wilayah Al-Washliyah Sumatera Utara pada tahun yang sama di kota Rantau Perapat. Dan salah satu keputusannya adalah membentuk Majelis Pembinaan dan Pengembangan Ekonomi dimana terpilih H. H. Arifin Kamdi MS, A. Rahman Rais, dan Chalifah Sihotang masing-masing sebagai Ketua, Sekretaris, dan Bendahara Majelis tersebut. Dan majelis ini pula diamanah-tugaskan untuk mendirikan bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah. Hal ini terwujud pada masa kepemimpinan wilayah Drs. H. Usman Serawi, LC (seorang ulama dan dosen USU) dan Ichyar Hasibuan. Keduanya adalah ketua dan sekretris periode kepengurusan 1992-1996.<sup>225</sup>

Adapun kendala-kendala dalam pengembangan BPR tersebut dijelaskannya, bahwa:

Kendala yang dihadapi bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah dalam pengembangan usaha berbasis syariah tersebut adalah adanya persepsi sebahagian masyarakat bahwa bank syariah tersebut istilahnya “kurang keren”, sebab masih memiliki keterbatasan dalam layanan.<sup>226</sup>

Ini menunjukkan bahwa fasilitas layanan BPR tersebut masih belum bisa mengimbangi bank umum/syariah lainnya, misalnya PT. BPR Syariah Al-Washliyah tidak dapat mengeluarkan produk ATM, sementara bank umum atau bank syariah lainnya membuat ATM, produk kartu kredit dan lainnya. Kemudian dengan telah berdirinya bank syariah PT. BPR. Syariah Al-Washliyah ini

---

<sup>225</sup> A. Rahman Rais, SE anggota panitia pendirian bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah, eks-Kabid. Operasi/Marketing PT. BPR Syariah Al-Washliyah, dan unsur pimpinan PW AW SU , wawancara di rumah kediaman beliau pada tanggal 22 Januari 2019.

<sup>226</sup> *Ibid.*

merupakan kebanggaan bagi Washliyin karena memiliki bank syariah dengan menggunakan nama organisasi. Hal ini dijelaskan oleh A. Rahman Rais, SE dalam kesempatan yang sama menjelaskan tentang keikut-sertaan dirinya dalam proses pendirian bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah tersebut sebagai berikut:

Saya (A. Rahman Rais, SE) dan tim panitia pendirian bank bekerja keras mengumpulkan dana untuk modal pendirian bank tersebut dengan mendatangi warga Al-Washliyah Sumatera Utara agar bersedia berpartisipasi menabung seperti layaknya saham di bank yang akan didirikan tersebut minimal senilai Rp. 10.000,-/lembar. Meskipun dengan susah payah namun usaha ini tidak sia-sia dengan izin Allah swt. berhasil mengumpulkan dana sebesar Rp. 93.410.000,- sehingga berdirilah bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah pada tanggal 10 Nopember 1994.

Pada periode I untuk masa kepengurusan 3 tahun pertama kali disusun organisasi pengurus PT. BPR Syariah Al-Washliyah sebagai berikut:

Komisaris I : H. Arifn Kamsdi, MS.

II : H. Masliim batubara

III : Murad Hasyim

Direktur : Suprpto eks-pegawai bank BBD Medan.

Dewan Syariah: Drs. H. Usman Serawi, LC H. Maslin Batu Bara, dan H. Murad Hasyim.

Dalam periode awal ini pemodal/penabung banyak berasal dari kolega H. Arifin Kamdi MS dan kolega Syech H. Bahrum Saleh (ulama Al-Washliyah), semoga Allah swt. membalas kebaikannya, dan semua mereka yang telah berjuang untuk kemaslahatan umat.<sup>227</sup>

Dari penjelasan Bapak A. Rahman Rais, SE tersebut diketahui, bahwa periode awal berdirinya bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah sumber modalnya berasal dari para anggota Al-Washliyah yang kemudian dikelola

---

<sup>227</sup> A. Rahman Rais, SE, *Ibid.*

melalui usaha PT. BPR Syariah Al-Washliyah tersebut. Jadi modal awalnya tidak dimonopoli oleh perorangan. Periode awal berdiri bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah pergantian pimpinan berjalan lancar, sebagaimana dikemukakan oleh Bapak A. Rahman Rais, SE:

Pergantian Dewan Syariah pada periode kedua yaitu Abdul Murad dan Zainuddin Sinaga dapat terlaksana dengan baik. Dan pada tahun 2006 kantor PT. BPR Syariah Al-Washliyah pindah ke Jalan Sisingamangaraja Simpang Limun Medan di bawah pimpinan (Direksi) Khalisba eks-pegawai BBD Medan. Pada tahun 2010 PT. BPR Syariah Al-Washliyah pindah lagi ke Jalan Gunung Krakatau Medan dan telah memiliki gedung sendiri hingga saat ini yaitu di bawah pimpinan (Direksi) Dr. Bambang eks-pegawai Bank Duta Medan.<sup>228</sup>

Penjelasan ini menunjukkan bahwa hingga tahun 2010 perkembangan usaha ini dapat berjalan dengan baik ditandai dengan tidak ada hambatan dalam proses pergantian pimpinan. Kondisi itu dipengaruhi oleh kepemimpinan, sebagaimana dijelaskan Bapak A. Rahman Rais, SE sebagai berikut:

Kondisi bank saat ini berjalan dengan baik; mayoritas pemodal/penabung berasal dari keluarga/kolega Bambang dengan alasan lebih mudah meyakinkan mereka untuk menjadi mitra usaha. Selanjutnya A. Rahman Rais, SE menjelaskan ketentuan pembagian deviden yaitu: Komisaris 10%, Dewan Syariah 4 %, Direksi 12 %, Pegawai 50 %, Dana sosial 8 % dan sisianya 16 % menjadi dana cadangan. Total 100 %. Menurutnya kehadiran bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah merupakan kebanggaan bagi Al-Washliyah karena memilikinya dengan langsung memakai nama organisasi, sebab tidak ada organisasi lain sejenisnya yang memiliki bank syariah menggunakan nama organisasi Al-Washliyah di Sumatera Utara.

Adapun kendala lain dalam rangka pengembangan bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah sebagaimana diutarakan oleh A. Rahman Rais, SE sebagai berikut:

---

<sup>228</sup> Penjelasan Bapak A. Rahman Rais, SE sebagai anggota panitia pendirian bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah, eks-Kabid. Operasi/Marketing PT. BPR Syariah Al-Washliyah, wawancara di rumah kediaman beliau pada tanggal 22 Januari 2019.

Sebagian orang menganggap bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah masih memiliki keterbatasan layanan misalnya tidak melayani pembuatan ATM, sementara bisa melalui bank umum lainnya. Di samping itu pihak direksi kurang mendapat dukungan dari pimpinan di atasnya, sehingga seolah usaha ini berjalan sendiri, hanya saja memakai nama Al-Washliyah. “Jika disimpulkan usaha-usaha Al-Washliyah hanya sekitar 65 % yang sepenuhnya tunduk dalam pengelolaan organisasi, selebihnya sekitar 35 % oleh pihak lain atau hanya memakai nama organisasi”.

Ini menunjukkan bahwa jika saja kepemimpinan utama Al-Washliyah dapat memaksimalkan dan pelaksanaan aturan atau regulasi organisasi menyangkut tertib administrasi dan tertib organisasi, tentu seluruh usaha yang dikelola langsung oleh Washliyun maupun tidak, akan tunduk dan menjadi satu dalam sistem manajemen terpadu.

## **2. Hasil Studi Dokumen Dan Wawancara Mendalam Terkait Usaha Pendidikan.**

Perkembangan usaha pendidikan Al-Washliyah dijelaskan oleh Prof. Dr. H. Syaiful Akhyar Lubis, MA selaku Ketua Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara dalam keterangan persnya kepada harian Tribun Medan tahun 2017 sebagai berikut:

Perlunya organisasi yang memajukan, mementingkan dan menambah tersyairnya agama Islam. "Ada empat pilar yang harus dikembangkan, kami menyebutnya empat amal, seperti pendidikan, dakwah, amal sosial dan pengembangan ekonomi. Namun, ajaran Al-Washliyah menguatkan akidah masyarakat dan menjunjung tinggi toleransi. Toleransi harus dibangun agar membangun bangsa, dan berdampak positif karena menjaga hubungan sesama manusia".

Demi mewujudkan amal pendidikan, Al-Washliyah mendirikan sekolah mulai tingkat pendidikan anak usia dini (PAUD) hingga SMA. Terdapat 500-an unit sekolah sudah berdiri di seluruh Indonesia. Al-Washliyah pun sudah punya sembilan perguruan tinggi di Indonesia. Selain di bidang pendidikan, pengurus juga berkomitmen untuk menyiarkan Islam di seluruh Indonesia, khususnya ke wilayah-wilayah yang masih dibutuhkan pembinaan. Seperti di daerah Kabupaten Karo, Dairi, Nias dan Tapanuli. Kemudian, organisasi melaksanakan amal sosial baik secara permanen

maupun insidental. Adapun yang dimaksud menjalankan amal sosial permanen, mereka dirikan panti asuhan.<sup>229</sup>

Dari uraian di atas dapat dipahami dinamika pendidikan Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara menunjukkan perkembangan yang mengalami masa pasang surut. Hal ini tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi di kalangan Washliyin itu sendiri.

Dalam kaitan penelitian ini, bahwa kondisi Al-Washliyah di tengah arus kompetisi dunia usaha dan pendidikan yang semakin ketat, kondisi amal usaha Al Washliyah, baik itu disadari atau tidak, permasalahan utama yang sering muncul dan bahkan terus berulang dalam kaitan pengelolaan dan penataan, termasuk terhadap aset yang memakai nama Al-Washliyah, ternyata belum tertib sebagaimana mestinya.

Misalnya, baru sekitar 35 persen sekolah-sekolah/madrasah-madrasah yang menggunakan lambang dan nama Al-Washliyah tetapi sesungguhnya tidak punya keterikatan/hubungan struktural terhadap organisasi.<sup>230</sup>

Hal ini menjadi keperihatinan banyak tokoh dan pengurus Al-Washliyah, karena sesungguhnya apa yang hari ini menjadi aset organisasi adalah warisan para pendahulu organisasi, sebagian besar harta organisasi tersebut merupakan wakaf yang selanjutnya dititipkan sebagai amanah kepada Washliyin untuk mengelolanya.

Washliyun dan Washliyat patut memberikan apresiasi terhadap hasil Mukhtar XIX Al-Washliyah tahun 2010 yang telah menetapkan terbentuknya Majelis Aset PB. Al-Washliyah yang diteruskan dengan berbagai kebijakan dan

---

<sup>229</sup> Artikel ini telah tayang di [tribun-medan.com](http://tribun-medan.com) dengan judul Al Washliyah Suguhan Empat Pilar Pengajaran Mengagumkan, Organisasi Tertua Islam yang Toleran, <http://medan.tribunnews.com/2017/02/10/al-washliyah-suguhan-empat-pilar-pengajaran-menga-gumkan-organisasi-tertua-islam-yang-toleran?page=all>. Penulis: Jefri Susetio.

<sup>230</sup> A. Rahman Rais, SE salah seorang anggota panitia pendirian bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah dan juga Wakil Sekretaris PW AW SU periode 2015-2020, wawancara pada hari Kamis, tanggal 24 Januari 2019 di rumah kediamannya.



regulasi tambahan yang semata-mata dimaksudkan untuk menertibkan dan menjaga harta organisasi.<sup>231</sup> Kebijakan ini bersifat nasional, yaitu berlaku sebagai pedoman dari tingkat Pengurus Besar hingga Pengurus Ranting Al-Washliyah seluruh Indonesia.

Kemudian peneliti melakukan studi kepustakaan dan dokumen terkait usaha pendidikan Al-Washliyah Sumatera Utara, bahwa kepengurusan Al-Washliyah memiliki struktur pengurus daerah, cabang, dan ranting di 27 kota/kabupaten Sumatera Utara. Ini merupakan potensi bagi organisasi Al-Washliyah karena bisa menjadi jaringan dari usaha yang akan dikembangkan tersebut, baik usaha yang dikelola langsung oleh pengurus, maupun oleh pihak lain dengan memakai nama Al-Washliyah. Tapi ini belum dapat dimaksimalkan sehingga boleh dikata sebahagian usaha tidak jalan. Data amal usaha Al-Washliyah Sumatera Utara tersebut dapat dilihat pada tabel IV. 4 di bawah ini.

Tabel IV. 4: Amal Usaha Al-Washliyah Sumatera Utara Tahun 2018.

No.	Amal Usaha	Jumlah
1	<b><i>Bidang Kepengurusan/Organisasi:</i></b>	
	Pimpinan Daerah Al-Washliyah, dan Organisasi Bahagian (Muslimat, GPA, APA, IPA, HIMMAH, ISARAH, dan IGA)	27 Pimpinan Daerah dan Organisasi Bagian dari 33 Kota/Kabupaten se-SU
2	<b><i>Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah:</i></b>	
	Taman Kanak-Kanak (TK)	9 buah
	Madrasah Ibtidaiyah (MID)	41 buah
	Sekolah Dasar (SD)	96 buah
	Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP)	15 buah
	<b><i>Bidang Perguruan Tinggi:</i></b>	

<sup>231</sup>

<http://kabarwashliyah.com/2013/03/27/lembaga-pendidikan-al-washliyah-punya-siapa/>, diakses pada tgl. 28-01-2019.

	Universitas	2 buah
	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi	1 buah
3	<b><i>Bidang Ekonomi:</i></b>	
	Bank Syariah PT. BPR Syariah	1 buah
4	<b><i>Bidang Sosial:</i></b>	
	Panti Asuhan	9 buah
	Rumah Sakit/Klinik <sup>232</sup>	0 buah

Sumber: AW SU.

Sebagai perbandingan dapat diambil data amal usaha milik Muhammadiyah Sumatera Utara, seperti dapat dilihat pada tabel IV. 5 di bawah ini.

Tabel IV. 5: REKAPITULASI DATA AMAL USAHA PIMPINAN WILAYAH MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA TAHUN 2018<sup>233</sup>

No	Amal Usaha	Jumlah
1	<b><i>Bidang Kepengurusan/Organisasi:</i></b>	
	Pimpinan Daerah Muhammadiyah	19 Pimpinan Daerah dari 33 Kota/Kabupaten se-SU
2	<b><i>Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah:</i></b>	
	a. Taman Kanak-Kanak/Bustanul Athfal	81 buah
	a. Sekolah Dasar/MI/MD	220 buah

<sup>232</sup> A. Rahman, Rais SE wakil Sekretaris PW AW SU, wawancara di kediamannya pada 22 Januari 2019, bahwa Rumah Sakit/Klinik Al-Washliyah ditutup, tidak beroperasi lagi sejak tahun 2004.

<sup>233</sup> Dja'far Siddik, *Dinamika Organisasi Muhammadiyah Di Sumatera Utara*, dalam Journal Of Contemporary Islam And Muslim Societies, Vol. 1 No. 1 Januari-Juni 2017, h. 15-16. Dan lihat juga <http://sumut.muhammadiyah.or.id/content-14-sdet-data-amal-usaha.html>, diakses pada tgl. 16-12-2018.

	b. Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama/MTs	75 buah
	c. Sekolah Menengah Umum/ SMK	41buah
	f. Madrasah Aliyah	171 buah
	g. Pondok Pesantren	3 buah
	<b><i>Bidang Pendidikan Tinggi:</i></b>	
	Universitas/ Sekolah Tinggi/ Akademi	5 buah
	<b><i>Bidang Kesehatan:</i></b>	
	Rumah Sakit dan Poliklinik	18 buah
	<b><i>Bidang sosial:</i></b>	
	Panti Asuhan	7 buah
	Masjid	257 buah
	Mushalla	137 buah
4	<b><i>Bidang Ekonomi:</i></b>	
	Lembaga Keuangan	1 buah

Sumber : *Muhamamdiyah SU.*

Dari kedua data amal usaha di atas dapat dipahami bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara amal usaha yang dimiliki Al-Washliyah dan milik Muhammadiyah Provinsi Sumatera Utara. Data tersebut menunjukkan jumlah unit usaha milik Muhammadiyah Sumatera Utara lebih besar dibandingkan Al-Washliyah. Padahal segi kepengurusan Al-Washliyah memiliki 27 Pimpinan Al-Washliyah kota/kabupaten Sumatera Utara dari 33 total jumlah kota/kabupaten Sumatera Utara. Sedangkan Muhammadiyah hanya berada di 19 kota/kabupaten. Akan tetapi unit usaha bidang pendidikan Muhammadiyah Sumatera Utara lebih banyak jumlahnya dibandingkan milik Al-Washliyah, yaitu 591 : 164.

Menyangkut usaha pendidikan Al-Washliyah tersebut, berdasarkan wawancara peneliti dengan H. Arifin Umar, BA wakil ketua Majelis Pendidikan Al-Washliyah Sumatera Utara dijelaskannya bahwa:

Perkembangan pendidikan Al-Washliyah yang meliputi pendidikan agama berkaitan dengan instansi Kementerian Agama dan Kementerian Pendidikan RI mulai dari tingkat RA/TK hingga Perguruan Tinggi Al-Washliyah dapat dijumpai di daerah-daerah kota/kabupaten di Sumatera Utara. Secara kuantitas terjadi peningkatan dari waktu ke waktu. Namun persoalan di internal organisasi Al-Washliyah masih dijumpai, misalnya regulasi yang belum jelas sehingga berpengaruh terhadap pengembangan usaha pendidikan tersebut.<sup>234</sup>

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa merupakan kendala dalam pengembangan usaha di bidang pendidikan Al-Washliyah di antaranya karena adanya kelemahan dalam penegakan peraturan atau regulasi yang terindikasi tidak jelas, dan hal ini sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi.

### **3. Hasil Observasi Dan Wawancara Mendalam Terkait Usaha Sosial.**

Berdasarkan data amal usaha di atas bidang usaha sosial unit panti asuhan Muhammadiyah dan Al-Washliyah adalah 7 : 9, sedangkan bidang usaha sosial rumah sakit/poliklinik Muhammadiyah dan Al-Washliyah adalah 18 : 0 (nol). Di samping itu Muhammadiyah Sumatera Utara memiliki 257 masjid dan 137 musalla, sedangkan Al-Washliyah tidak diperoleh datanya. Adapun panti-panti asuhan di bawah naungan Majelis Amal Sosial Al-Washliyah Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel IV. 6 di bawah ini.

Tabel IV. 6: Panti-Panti Asuhan Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara.

No.	Nama Panti Asuhan	Berdiri
1	Panti Asuhan Al-Washliyah Jl. Ismailiyah Medan	15 April 1934

---

<sup>234</sup> H. Arifin Umar, BA, Wakil Ketua Majelis Pendidikan Al-Washliyah Sumatera Utara, wawancara dengan pada tanggal. 22 Januari 2019.

2	Panti Asuhan Al-Washliyah Pulau Berayan Medan	16 Mei 1935
3	Panti Asuhan Al-Washliyah Binjai	1942
4	Panti Asuhan Al-Washliyah Kampung Lalang Medan	1943
5	Panti Asuhan Al-Washliyah Lubuk Pakam	5 Mei 1946
6	Panti Asuhan Al-Washliyah Tanjung Balai	Oktober 1946
7	Panti Asuhan Al-Washliyah Rantau Perapat	1947
8	Panti Asuhan Al-Washliyah Gedung Johor Medan	
9	Panti Asuhan Al-Washliyah Gunung Sitoli	2006

Sumber: *Buku Ruh Pengembangan Al Jam'iyatul Washliyah...* h. 81-82.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa usaha Washliyin mendirikan panti-panti asuhan Al-Washliyah tersebut dapat berjalan hingga saat ini.

Selanjutnya peneliti melakukan observasi partisipan terkait usaha bidang sosial-kesehatan yaitu sebuah rumah sakit/klinik Al-Washliyah dengan mengunjungi langsung ke lokasi yang terletak di Jalan Gedung Arca, Stadion Teladan Medan. Dan ditemukan kondisi rumah sakit/klinik Al-Washliyah tersebut sudah lama tidak dipergunakan, dan terpampang sepanduk yang bertuliskan “Di sini akan dibangun lokasi perkuliahan UMN Al-Washliyah”. Adapun rumah sakit/klinik Al-Washliyah ini tidak beroperasi lagi sejak tahun 2004.<sup>235</sup> Padahal jika rumah sakit/klinik Al-Wahliyah tersebut bisa dikelola dengan baik terlebih-lebih berada pada lokasi strategis di inti kota Medan, maka akan dapat menambah kemaslahatan bagi umat. Akan tetapi sudah terlanjur ditutup disebabkan kurang mampu mengurus (tata kelola) nya. Dan peneliti sengaja mengunjungi langsung ke lokasi eks-bangunan rumah sakit/klinik tersebut, ternyata benar tidak beroperasi lagi, dan sedang dalam proses pembangunan untuk menjadi gedung kuliah UMN Al-Washliyah Medan. Di sisi depan gedung eks-rumah sakit/klinik Al-Washliyah tersebut terpajang sepanduk

---

<sup>235</sup> A. Rahman Rais, SE, *Ibid*, ....., Wawancara pada hari Kamis, 24 Januari 2019.

ukuran besar yang menerangkan bahwa di sini akan dibangun gedung perkuliahan UMN Al-Washliyah Medan.

Dengan demikian sejak tahun 2018 lokasi eks-rumah sakit/klinik ini dialih-fungsikan oleh pimpinan Al-Washliyah menjadi lokasi gedung perkuliahan tambahan bagi Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al-Washliyah Medan, dan sedang dalam proses pembangunan hingga saat penulisan tesis ini. Gedung kuliah UMN Al-Washliyah yang direncanakan tersebut diberi nama gedung Syech Muhammad Yunus.<sup>236</sup>

Berdasarkan wawancara mendalam peneliti dengan Bapak H. Rauddin Purba, SPd.I menyangkut keberadaan rumah sakit/klinik Al-Washliyah itu dijelaskannya:

Al-Washliyah pernah memiliki rumah sakit/klinik Al-Washliyah yang terletak di Jalan Stadion Teladan-Gedung Arca Medan. bahwa rumah sakit/klinik Al-Washliyah sudah beroperasi sebelum alamat kantor Pengurus Besar Al-Washliyah dipindahkan ke Jakarta, namun akhirnya tutup, tidak beroperasi lagi sejak tahun 2004 yang lalu.<sup>237</sup>

Kemudian berdasarkan wawancara mendalam peneliti dengan Ibu Rabiatal Adawiyah, SPd.I, tentang hal serupa dikatakannya:

”Penyebab tutupnya rumah sakit/klinik Al-Washliyah tersebut adalah dikarenakan – istilahnya (respon) orang-orang kita kurang biasa mengurus yang seperti itu, karena lebih banyak mengurus di bidang dakwah dan pendidikan.”<sup>238</sup>

---

<sup>236</sup> Pemberian nama gedung kuliah UMN Al-Washliyah dengan nama “Syech Muhammad Yunus” atas pertimbangan karena beliau semasa hidupnya adalah seorang ulama, mudir pada Maktab Islam Tapanuli (MIT) yaitu tempat para pendiri Al-Washliyah menimba ilmu, dan beliau pula yang telah memberi nama organisasi Al-Jam’iyatul Wahliyah atas permintaan para peserta rapat pembentukan Al-Washliyah ketika itu.

<sup>237</sup> H. Rauddin Purba, SPd.I, adalah Ketua majelis Amal Sosial Al-Washliyah Sumatera Utara periode 2015-2020, wawancara pada tanggal. 22 Januari 2019.

<sup>238</sup> Rabiatal Adawiyah, SPd.I adalah pengurus Angkatan Puteri Al-Washliyah Sumatera Utara, wawancara pada tanggal. 22 Januari 2019.

Dari uraian di atas, menurut peneliti persoalan manajemen kepemimpinan dominan mempengaruhi pengembangan usaha-usaha Al-Washliyah tersebut. Dari pernyataan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kendala utama dalam pengelolaan usaha Al-Washliyah adalah kekurangmampuan mengelola usaha. Hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor. Di antaranya: kepemimpinan, budaya organisasi, administrasi, manajemen, organisasi, motivasi ekonomi syariah, minat, aset, dan pemanaan. Namun yang paling besar pengaruhnya terhadap pengembangan usaha berbasis syariah tersebut adalah kepemimpinan dan budaya organisasi. Hal ini didapat berdasarkan fakta, keterangan para informan yang kompeten sebagaimana paparan di atas. Pendapat lain mengatakan bahwa di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara persoalan modal, manajemen, administrasi, regulasi merupakan permasalahan utama dalam pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin dan terutama adalah pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi yang belum maksimal pengaruh positifnya.

Dari temuan-temuan di atas, maka amal usaha Washliyin dapat dikatakan yaitu:

1. Periode kepemimpinan PW AW SU sebelum kedudukan PB AW pindah ke Jakarta, bidang dakwah, pendidikan, dan sosial (merupakan amal ittifaq Al-Washliyah). Ketiga amal usaha tersebut sudah menjadi kesepakatan dan diusahakan bersama dengan sungguh-sungguh oleh Washliyun untuk mengembangkannya sejak awal berdiri hingga tahun 1985 (kedudukan PB AW masih di Medan). Akan tetapi masih belum maksimal hingga saat ini.
2. Adapun usaha ekonomi yaitu bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah dapat dikatakan sebagai inovasi baru yang dilakukan oleh Washliyun berdasarkan putusan Mukhtamar Al-Washliyah XVI di Jakarta tahun 1986 (sesudah kedudukan PB AW pindah ke Jakarta) tersebut. Namun demikian usaha ekonomi bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah ini masih juga menghadapi beberapa kendala dalam pengembangannya. Demikian pula halnya kendala serupa

dijumpai pada usaha pendidikan dan sosial (rumah sakit/klinik) Al-Washliyah. Dengan demikian tentu maju mundurnya ketiga usaha berbasis syariah tersebut tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi.

Keadaan ini dipicu oleh adanya persoalan utama di tubuh organisasi Al-Washliyah dalam pengembangan amal usahanya sebagaimana dijelaskan oleh Dr. H. **Dedi Iskandar Batubara sebagai berikut:**

Saat ini setidaknya dapat mengklasifikasi amal usaha Al-Washliyah ke dalam 3 bagian; (1) kepemilikan dan pengelolaannya ada pada Al Washliyah, (2) kepemilikannya ada pada perorangan/yayasan namun pengelolaannya melibatkan organisasi (3) kepemilikannya dan pengelolaannya bukan pada Al-Washliyah (hanya menggunakan nama Al-Washliyah saja).<sup>239</sup>

Dengan demikian dapat dipahami, amal usaha Al-Washliyah akan tetap menghadapi masalah internal dan eksternal sebagai kendala utama di kalangan Washliyin untuk pengembangan ke arah yang lebih baik kini maupun hari-hari ke depan. Masalah utama sekaligus kendala utama dimaksud akan terus menjadi penghambat kemajuan usaha yaitu selama ketiga masalah utama tersebut belum dapat dicarikan solusi mengatasinya serta penegakan aturan main (*rule of game*) yang jelas (regulasi). Namun keadaan ini pulalah dianggap oleh sebahagian orang sebagai ciri khas organisasi ini hingga eksis sampai sekarang karena nama organisasi Al-Washliyah tetap dijadikan nama usaha bersama meskipun berbeda dalam manajemen dan administrasinya.

Dengan perkataan lain, penjelasan pernyataan di atas menunjukkan, bahwa Al-Washliyah memiliki masalah utama di dalam tata kelola usahanya, dan akan tetap mengalami kendala, dan sulit untuk berkembang dengan baik. Oleh sebab itu

---

<sup>239</sup> Petikan artikel (2014) masalah utama amal usaha Al-Washliyah oleh Dr. H. **Dedi Iskandar Batubara adalah** Wakil Sekretaris PW Al Washliyah Sumatera Utara, Anggota Dewan Pendidikan Sumatera Utara, Sekretaris DPD KNPI Sumatera Utara, Mahasiswa Program Doktorat (S3) Studi Pembangunan FISIP USU, dan Anggota DPD RI Pemilu 2014-2019 Daerah Pemilihan Sumatera Utara.



diharapkan Washliyun dapat menyikapi hal ini dengan segera mengatasinya, misalnya berubah dari model kepemimpinan dan budaya organisasi yang berjalan sekarang menjadi kepemimpinan lillah (*Lillah leadership and sharia entrepreneurship*) dan menerapkan budaya organisasi Islami dengan baik dan istiqamah (konsisten), sungguh-sungguh.

### **C. Analisis dan Pembahasan.**

Setelah peneliti melakukan wawancara yang mendalam dengan para informan penelitian dan kajian kepustakaan serta berdasarkan kajian penelitian, artikel, dokumen, dan observasi partisipan terkait kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya peneliti akan menganalisis dan melakukan pembahasan terhadap temuan-temuan penelitian tersebut, sehingga hasilnya dapat diketahui secara transparan. Mengingat bahwa data yang terkumpul bersifat kualitatif, maka dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif dengan mendeskripsikan dan mengkomparasikan dengan konsep kepemimpinan dan budaya organisasi yang telah dikemukakan. Tentu menganalisis data sesuai dengan rumusan masalah pada bab I, yaitu bagaimana kepemimpinan mempengaruhi pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara. Dan bagaimana budaya organisasi mempengaruhi pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian di atas merupakan proses penelitian lapangan yang telah dilakukan peneliti selama kurun waktu Desember 2018 hingga Februari 2019 dengan pemenuhan persyaratan penelitian pada lokasi penelitian yaitu *Kesatu*, Pimpinan Wilayah Al Jam'iyatul Washliyah/Majelis Pendidikan Al-Washliyah dan Organisasi Bahagian Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara Jalan Sisingamagaraja No. 144 Medan Kota, 202217. *Kedua*, Bank Syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah Jalan Gunung Krakatau No. 28 Medan. Dan *ketiga*, Eks-

Rumah Sakit/Klinik Al-Washliyah Jalan Stadion Teladan - Jl. Gedung Arca Medan Kota.

### **1. Kepemimpinan dalam usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara.**

Secara teori kepemimpinan adalah sifat penerapan pengaruh oleh seorang anggota kelompok atau organisasi terhadap anggota lainnya guna mendorong kelompok atau organisasi mencapai tujuan-tujuannya.<sup>240</sup> Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Vietzal Rivai dan Boy Raffi Amar dalam buku pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi dikatakan; Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki kriteria tertentu layaknya seorang pemimpin yang sejati. Kriteria tersebut, yaitu: Pengaruh, Kekuasaan/*power*, Wewenang, dan Pengikut.<sup>241</sup>

Hasil dan analisis kualitatif terhadap masing-masing kriteria kepemimpinan organisasi dapat diuraikan dengan penjelasan sebagai berikut:

7. Pengaruh. Pada penelitian ini, pengaruh mencakup hal-hal sebagai berikut: penampilan fisik dari aparatur, fasilitas, peralatan dan sarana pada usaha yang dimanfaatkan dalam pengembanaan usaha berbasis syariah di kalangan Washiyin Provinsi Sumatera Utara. Kualitas seorang pemimpin Al-Washliyah adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan, yang biasanya ia dipilih dan ditetapkan melalui mekanisme organisasi. Adanya pengaruh itu menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin. Namun ada persoalan di dalam tata kelola usaha Washliyin tersebut, bahwa sebahagian besar atau sekitar 65 % usaha atas nama Al-Washliyah belum berada dalam satu manajemen, dan adminstrasi sesuai yang dikhendaki oleh AD/ART AW itu sendiri. Hal ini sebagaimana

---

<sup>240</sup> Lussier, Robert N., Achua, Christopher F. (2010)..... *Ibid*.

<sup>241</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, .... h. 321.

dikemukakan oleh Bapak A, Rahman Rais, SE yaitu sekitar 35 % usaha yang pengelolaannya tunduk sesuai aturan dalam AD/ART.<sup>242</sup> Dengan adanya penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan Al-Washliyah Sumatera Utara dalam upaya pengembangan usaha berbasis syariah tersebut masih belum maksimal.

8. *Kekuasaan/power*. Pada penelitian ini ditegaskan bahwa, seorang pemimpin Al-Washliyah adalah dipilih dan diangkat biasanya melalui mekanisme organisasi jalur rapat pemilihan pengurus, konferensi daerah maupun pelaksanaan muktamar. Dengan demikian seorang pimpinan akan diikuti oleh orang lain karena ia memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan dan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki seorang pemimpin, tanpa itu ia tidak akan bisa berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak merasa saling diuntungkan. Dalam konteks penelitian ini kekuasaan/power pimpinan Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara belum maksimal berfungsi sebab masih mengalami kendala untuk dapat menerapkan regulasi atau aturan usaha-usaha sesuai tuntutan AD/ART maupun putusan musyawarah kerja, konferensi wilayah daerah maupun kebijakan pimpinan itu sendiri. Akibatnya amal usaha tidak maksimal, bahkan ada yang tidak jalan (tutup), seperti rumah sakit/klinik Al-Washliyah yang terletak di Jl. Gedung Arca – Stadion Teladan Medan tersebut, karena tidak dapat dikelola dengan baik akhirnya tutup pada tahun 2004.
9. *Wewenang*. Wewenang dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. Wewenang di sini juga dapat dialihkan kepada anggota/karyawan oleh pimpinan apabila pemimpin percaya bahwa anggota/karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik,

---

<sup>242</sup> Wawancara pada hari Kamis, 24 Januari 2019.

sehingga anggota/karyawan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari segi sang pemimpin. Dari temuan penelitian ini pada usaha ekonomi yaitu bank syariah PT. BPR Al-Washliyah masih ditemukan timpang tindih antara Pimpinan Wilayah dengan Pengurus Besar, misalnya PT. BPR Syariah Al-Washliyah berada di wilayah PW AW SU namun secara administrasi keuangan bertanggung jawab ke PB Al-Washliyah di Jakarta yang saat ini saham terbesar dimiliki oleh UMN Al-Washliyah sebagai perpanjangan tangan PB AW. Berbeda dengan sebelumnya bahwa saham mayoritas adalah dari hasil upaya pimpinan PT. BPR Al-Washliyah tersebut bersumber dari keluarga maupun kolega pimpinan, dengan alasan bahwa kurangnya perhatian bantuan modal dari PB AW ketika itu.<sup>243</sup>

**10. Pengikut.** Seorang pemimpin Al-Washliyah yang memiliki pengaruh, kekuasaan /power dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin. Apalagi Al-Washliyah Sumatera Utara memiliki struktur kepengurusan hingga ke desa/kelurahan di 27 kota/kecamatan Provinsi Sumatera Utara. Namun belum seluruhnya anggota bersedia mengikuti pimpinan wilayah Al-Washliyah Sumatera Utara untuk bersama-sama menyukseskan usaha-usaha yang ada di lingkungan PWAW SU, terbukti usaha belum berjalan sebagaimana yang diharapkan, baik dari segi tata kelola maupun hasil usaha.

## **2. Budaya organisasi dalam usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara.**

Secara teori budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi, selain dipahami, seluruh jajaran meyakini sistem-sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak organisasi.<sup>244</sup>

---

<sup>243</sup>Wawancara dengan Bapak A. Rahman Rais, SE anggota panitia pendirian bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah, eks-Kabid. Operasi/Marketing PT. BPR Syariah Al-Washliyah, wawancara di rumah kediaman beliau pada tanggal 22 Januari 2019.

<sup>244</sup> Moh. Pabunda Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), h..4

Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Hakim dalam pengembangan usaha, konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasi. Budaya tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu; keimanan kepada Allah (*tauhid*), kepemimpinan (*khilafah*) dan keadilan (*a'dalah*).<sup>245</sup> Dalam Alquran telah diterangkan bahwa di dunia ini terdiri dari berbagai macam budaya dan Allah memberikan isyarat agar kita melakukan interaksi dan memilah mana budaya yang terbaik dalam berorganisasi. Seperti firman-Nya dalam Q. S. Al-Hujurat: 49; 13:

Sebagai organisasi Islam, Al-Washliyah pencinta agama tentu berupaya menampilkan budaya organisasi Islami dalam menjalankan usaha-usaha organisasi, karena merujuk pada Q. S. an-Nisâ': 4; 105 yang artinya: *"Sesungguhnya Kami telah menurunkan kitab kepadamu dengan membawa kebenaran, supaya kamu mengadili antara manusia dengan apa yang telah Allah wahyukan kepadamu, dan janganlah kamu menjadi penantang (orang yang tidak bersalah), karena (membela) orang yang khianat."* Dan juga hadis Nabi yang artinya: *"Sesungguhnya Allah sangat menyukai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas)."* (HR Thabrani).

Jadi budaya merupakan suatu set nilai, penuntun kepercayaan akan suatu hal, pengertian dan cara berpikir yang dipertemukan oleh para anggota organisasi dan diterima oleh anggota baru. Organisasi merupakan suatu sistem yang mapan dari sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui suatu jenjang kepangkatan dan pembagian. Budaya organisasi merupakan penerapan nilai-nilai dalam suatu masyarakat yang terkait, bekerja di bawah naungan suatu organisasi. Firman Allah swt. : *" Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan*

---

<sup>245</sup> Lukman Hakim. *Membangun Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif*. BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis, VOL. 15, No. 2, tahun 2011, h.. 148-158.

*menjadikan kamu berbangsa – bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal “.*<sup>246</sup> (Q. S. Al Hujurat : 49; 13).

Dengan demikian konsep budaya organisasi yang Islami yaitu:

- a. Bekerja merupakan “ibadah”. Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat. Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal. Bekerja penuh keyakinan dan optimistic. Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap *tawazun*. (keberimbangan). Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram (yang dilarang syariah) .
- b. Karakteristik budaya organisasi Islam, bahwa Islam sangat mengajarkan adanya kepastian struktur organisasi sebagai mana tercantum dalam Alquran surat az-Zukhruf ayat : 43; 32. Artinya : *Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? kami Telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.*<sup>247</sup>

Hasil dan analisis kualitatif terhadap konsep dasar budaya organisasi dapat diuraikan dengan penjelasan sebagai berikut:

Sejak awal berdiri Al-Washliyah mengutamakan budaya organisasi Islami. Hal ini diperkuat dengan latar belakang pendidikan dan kehidupan para pendiri Al-Washliyah yaitu merupakan orang-orang alim, ahli ibadah, dan ahli pikir. Melalui budaya organisasi seorang pemimpin dapat mengawasi perilaku pegawai, kerjasama yang tercipta, cara mereka berpikir dan bagaimana cara mereka berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik maka akan dapat meningkatkan prestasi maupun kinerja anggota/pegawai dan menyumbangkan

---

<sup>246</sup>. Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, ..... h. 847.

<sup>247</sup>. Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, ..... h. 798.

keberhasilan untuk pengembangan usaha. Tentu yang dimaksud adalah budaya organisasi yang positif terhadap pengembangan usaha berdasarkan petunjuk syariat. Namun belakangan ini unsur politisi sudah masuk di dalam struktur kepemimpinan inti (istilahnya –pengurus harian) Al-Washliyah, sehingga turut mempengaruhi pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Sumatera Utara. Dalam hal ini berdasarkan wawancara yang mendalam peneliti dengan bapak Drs. Azam Nasution, Ketua PD. Alwasliyah Medan, beliau menjelaskan:

Budaya organisasi Al-washliyah kini mengalami perubahan dari apa yang pernah dicontohkan oleh para pendahulu Al-Washliyah. Misalnya, unsur pimpinan penting yang dulu diduduki oleh para alim ulama dan cendekiawan muslim, sekarang sudah masuk di dalam struktur kepemimpinan, misalnya unsur ketua, wakil ketua dan unsur lainnya berasal dari kalangan politisi.<sup>248</sup>

Dengan demikian menurut peneliti, tidak heran jika dahulu acara-acara penting seperti peringatan ulang tahun organisasi dan lainnya biasanya dihadiri oleh alim ulama Al-Washliyah. Namun kini keadaannya telah berubah karena turut dihadiri oleh unsur politisi baik karena mereka sebagai unsur pengurus maupun yang diundang dalam acara tertentu. Dengan demikian jelaslah adanya perubahan pada budaya organisasi maka konsekwensi logisnya adalah akan ada pula pengaruhnya terhadap pengembangan usaha berbasis syariah tersebut. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi dalam suatu usaha.

Penelitian ini diperkuat dengan adanya kesesuaian penelitian M. Rozal, (Deser-tasi), 2016, yaitu mengenai: Tradisi Keulamaan Al Jam'iyatul Washliyah Sumatera Utara Al Jam'iyatul Washliyah memiliki peranan yang besar dalam memproduksi ulama di Sumatera Utara. Tetapi sekarang yang terjadi adalah kemunduran tradisi keulamaan itu di kalangan Washliyin Sumatera Utara,

---

<sup>248</sup> Drs. Azam Nasution adalah Ketua PD Al-Washliyah Kota Medan, wawancara dengan beliau pada tanggal. 22 Januari 2019. Lihat juga [http://www.academia.edu/29344765/KEMUNDURAN\\_TRADISI\\_KEULAMAAN\\_AL\\_JAMIYATUL\\_WASHLIYAH\\_SUMATERA\\_UTARA](http://www.academia.edu/29344765/KEMUNDURAN_TRADISI_KEULAMAAN_AL_JAMIYATUL_WASHLIYAH_SUMATERA_UTARA).

sehingga kekosongan peran ulama ini digantikan oleh unsur politisi dalam kepemimpinan dan budaya organisasi.

Dan jika hal ini dikaitkan dengan penelitian terdahulu lainnya, maka hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh H. Anas Alhifni, 2015, hanya berbeda pada objeknya yaitu mengenai: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja perusahaan atau lembaga, seperti struktur organisasi, keadaan organisasi serta lingkungan kerja, termasuk di dalamnya perhatian organisasi kepada para pekerjanya dengan memberikan kesempatan untuk berkembang dengan cara memberikan pelatihan dan lain sebagainya.<sup>249</sup>

Kemudian dari uraian analisis dan pembahasan di atas dapat dikatakan bahwa pada dasarnya usaha Washliyin meliputi: bidang ekonomi, pendidikan, dan (sosial) rumah sakit/klinik.

Dalam bidang usaha ekonomi Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara mendirikan bank syariah yaitu:

- a. Awal berdirinya bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah terletak di Jalan Irian Tamora No. 154 Deli Serdang, kemudian pindah alamat ke Jalan Sisingamangarja–Simpang Limun Medan, status gedung ini juga masih menyewa. Akhirnya, setelah diusahakan oleh pihak manajemen bisa pindah ke lokasi baru gedung milik sendiri PT. BPR Syariah Al-Washliyah di Jalan Gunung Krakatau No. 28 Medan.
- b. Pendirian bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah ini didasarkan kepada hasil keputusan Konferensi Wilayah Al-Washliyah Sumatera Utara pada 28-30 Desember 1992 di Rantau Prapat sebagai tindak lanjut dari hasil keputusan muktamar AW XVI tahun 1986 yang menetapkan agar

---

<sup>249</sup> H. Anas Alhifni. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan ...*, dalam Jurnal JEBIS Vol. 1, No. 1, Januari –Juni 2015, h. 17.



membentuk Majelis Ekonomi dan Sosial Al-Washliyah. Berdasarkan wawancara mendalam peneliti dengan Bapak Prof. Dr. H. Syaiful Akhyar Lubis, MA (Ketua PW AW SU) bahwa bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah adalah milik Al-Washliyah. Sedangkan hasil wawancara mendalam peneliti dengan Bapak A. Rahman Rais, SE (Mantan anggota Panitia pendirian bank dan eks-Kabid. Operasi/Marketing bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah) bahwa bank tersebut tidak sepenuhnya operasionalnya tunduk kepada Al-Washliyah. Dengan demikian menurut peneliti dapat disimpulkan memang benar awal berdirinya murni modal usaha berasal dari warga Washliyin atau istilahnya dari dan untuk Washliyin dan Washliyat sehingga jadilah bank tersebut didirikan dan dikelola sesuai aturan organisasi Al-Washliyah. Namun seiring waktu yang berjalan dan dinamika serta budaya organisasi, regulasi dan pengaruh kepemimpinan belum maksimal sehingga seolah sebutan nama Al-Washliyah tetap menjadi nama usaha tetapi ketundukan (administrasi, manajemen, keuangan) nya tidak sepenuhnya tunduk kepada organisasi Al-Washliyah.

Dalam bidang usaha pendidikan Al-Washliyah Provinsi Sumatera Utara melalui:

- a. Majelis Pendidikan Al-Washliyah Sumatera Utara telah menyelenggarakan pendidikan agama dan umum mulai dari RA/TK sampai Perguruan Tinggi, dan mengalami pasang surut dalam pengembangannya, seperti dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV. 7: Amal Usaha Al-Washliyah Sumatera Utara Tahun 2003.<sup>250</sup>

No.	Amal Usaha	Jumlah
1	<i>Bidang Kepengurusan/Organisasi:</i>	

---

<sup>250</sup> Ahmad Zaki Az-Zahiri, *Tinjauan tentang kontribusi ormas Al-Washliyah dalam pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: FT. UIN Syarif Hidayatullah, 2015), h. 75

	Pimpinan Daerah	26 Pimpinan Daerah dari 33 kota/kabupaten se-SU
2	<i>Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah:</i>	
	Sekolah Umum	148 buah
	Sekolah Agama	461 buah
	Pendidikan Lainnya	76 buah
	<i>Bidang Pendidikan Tinggi:</i>	
	Universitas	2 buah
	Sekolah Tinggi	1 buah
3	<i>Bidang Ekonomi:</i>	
	Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Syariah	2 buah
4	<i>Bidang Sosial:</i>	
	Rumah Sakit/Klinik	1 buah
	Panti Asuhan	8 buah

Sumber: AW SU.

Tabel IV. 8 Amal Usaha Al-Washliyah Sumatera Utara Tahun 2018.

No	Amal Usaha	Jumlah
1	<i>Bidang Kepengurusan/Organisasi:</i>	
	Pimpinan Daerah Al-Washliyah, dan Organisasi Bahagian (Muslimat, GPA, APA, IPA, HIMMAH, ISARAH, dan IGA)	27 Pimpinan Daerah dan Organisasi Bagian dari 33 Kota/Kabupaten se-SU
2	<i>Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah:</i>	
	Taman Kanak-Kanak (TK) Al-Washliyah	9 buah

	Madrasah Ibtidaiyah (MID) Al-Washliyah	41 buah
	Sekolah Dasar (SD) Al-Washliyah	96 buah
	Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) AW	15 buah
	<b><i>Bidang Perguruan Tinggi:</i></b>	
	Universitas	2 buah
	Sekolah Tinggi	1 buah
3	<b><i>Bidang Ekonomi:</i></b>	
	Bank Perkreditan Rakyat Syariah Al-Washliyah	2 buah
4	<b><i>Bidang Sosial:</i></b>	
	Panti Asuhan	8 buah
	Rumah Sakit/Klinik <sup>251</sup>	0 buah

Sumber: AW SU.

Berdasarkan kedua tabel di atas yaitu data tahun 2003 dan 2018, dimana usaha sosial rumah sakit/klinik Al-Washliyah sejak tahun 2004 sudah tutup, sehingga pada data 2018 tidak tercantum lagi sebagai usaha. Dari hasil wawancara mendalam maupun data/informasi akurat lainnya, maka dari kedua tabel di atas dapat dianalisis bahwa dalam kurun waktu antara tahun 2003 – sampai tahun 2008 terjadi pasang surut usaha Al-Washliyah. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi terjadinya perubahan dari segi jumlah unit pendidikan Al-Washliyah tersebut. Dengan argumentasi peneliti setuju dengan pendapat Bapak Dedi Iskandar tersebut yang menjelaskan sebagai berikut:

Saat ini setidaknya terdapat klasifikasi dunia lembaga pendidikan Al-Washliyah kedalam 3 bagian; (1) kepemilikan dan pengelolaannya ada

---

<sup>251</sup> Artikel Dr. Dedi Iskandar, MAP, ... *Ibid.*

pada Al Washliyah, (2) kepemilikannya ada pada perorangan/yayasan namun pengelolaannya melibatkan organisasi (3) kepemilikannya dan pengelolaannya bukan pada Al-Washliyah (hanya menggunakan nama Al-Washliyah saja).

Jika ingin terwujud kemajuan akan usaha pendidikan Al-Washliyah, maka kepemimpinan dan budaya iorgansiasi di kalangan Washliyin harus mampu menegakkan regulasi yang telah diputuskan disepakati dalam muktamar-muktamar Al-Washliyah serta menerapkan prinsip manajemen dan tata kelola usaha yang modern Islami. Dan menurut penulis hal ini akan bisa terwujud dalam arti usaha menjadi maju dan sukses sesuai syariah yaitu jika Washliyin mampu menjalankan kepemimpinan lillah (*Lillah leadership and sharia entrepreusship*) dalam pengelolaan semua amal usaha organisasi tersebut.

Washliyun perlu mengejar ketertinggalannya dengan organisasi sejenis lainnya, misalnya Muhammadiyah Sumatera Utara. Sebab berdasarkan data yang ada, misalnya amal usaha pendidikan Al-Wasliyah masih tertinggal jika dibandingkan dengan milik organisasi Muhammdiyah Sumatera Utara, seperti dapat dilihat tabel IV. 7 di bawah ini.

Tabel IV. 9: REKAPITULASI DATA AMAL USAHA PIMPINAN WILAYAH MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA<sup>252</sup>

No	Amal Usaha	Jumlah
1	<b><i>Bidang Kepengurusan/Organisasi:</i></b>	
	Pimpinan Daerah Muhammadiyah	19 Pimpinan Daerah dari 33 Kota/Kabupaten se-SU
2	<b><i>Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah:</i></b>	

<sup>252</sup> Dja'far Siddik, *Dinamika Organisasi Muhammadiyah Di Sumatera Utara*, dalam Journal Of Contemporary Islam And Muslim Societies, Vol. 1 No. 1 Januari-Juni 2017, h. 15-16. Dan lihat juga <http://sumut.muhammadiyah.or.id/content-14-sdet-data-amal-usaha.html>, diakses pada tgl. 16 -12-2018.

	a. Taman Kanak-Kanak/Bustanul Athfal	81 buah
	a. Sekolah Dasar/MI/MD	220 buah
	b. Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama/MTs	75 buah
	c. Sekolah Menengah Umum/ SMK	41 buah
	f. Madrasah Aliyah	171 buah
	g. Pondok Pesantren	3 buah
	<b><i>Bidang Pendidikan Tinggi:</i></b>	
	Universitas/ Sekolah Tinggi/ Akademi	5 buah
	<b><i>Bidang Kesehatan:</i></b>	
	Rumah Sakit dan Poliklinik	18 buah
	<b><i>Bidang sosial:</i></b>	
	Panti Asuhan	7 buah
	Masjid	257 buah
	Mushalla	137 buah
4	<b><i>Bidang Ekonomi:</i></b>	
	Lembaga Keuangan	1 buah

Sumber : *Muhamamadiyah SU.*

Berdasarkan data kedua tabel amal usaha di atas, menunjukkan bahwa segi kepengurusan Al-Washliyah Sumatera Utara lebih banyak dijumpai di kota/kabupaten Sumatera Utara yaitu berada di 27 kota/kabupaten Sumatera Utara. Sedangkan Muhammadiyah Sumatera Utara hanya dapat dijumpai di 16 kota/kabupaten. Walau demikian keadannya lebih banyak jumlah unit pendidikan Muhammadiyah Sumatera Utara yaitu sebanyak 591 unit pendidikan dasar dan menengah serta 5 unit perguruan tinggi. Sementara Al-Washliyah memiliki 161 unit pendidikan dasar dan menengah, serta 3 unit perguruan tinggi. Demikian pula bidang usaha sosial Muhammadiyah memiliki 7 panti asuhan, sedangkan Al-

Washliyah 8 buah panti asuhan, akan tetapi. Muhammadiyah memiliki 18 unit rumah sakit dan poliklinik, dan Al-Washliyah tidak memiliki rumah sakit/klinik (sebab yang pernah buka, sudah tutup sejak tahun 2004).

Di samping itu dalam konteks penelitian ini, penulis dapat menerima sebahagian hasil penelitian Dja'far Siddiq dan Rosnita yang melakukan penelitian dengan judul Lembaga-lembaga Pendidikan Islam di Sumatera Utara pada tahun 2013 yang kemudian diterbitkan oleh IAIN SU Press. Bahwa Al Jam'iyatul Washliyah sudah memberikan perhatian dan kontribusi dalam bidang pendidikan. Jauh sebelum Indonesia merdeka organisasi ini sudah banyak berbuat bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui jalur pendidikan. Namun dalam penyelenggaraan pendidikan Al Jam'iyatul Washliyah sedang dihadapkan pada sejumlah problematika, yaitu :

- a. Al Jam'iyatul Washliyah telah kehilangan sejumlah lembaga pendidikan baik diambil alih oleh pemerintah maupun masyarakat.
- b. Al Jam'iyatul Washliyah belum memiliki sertifikat tanah sejumlah lembaga pendidikannya, sebuah masalah yang akan membuat organisasi ini terus kehilangan lembaga-lembaga pendidikannya di masa yang akan datang.
- c. Al Jam'iyatul Washliyah belum memiliki data secara pasti tentang jumlah siswa di lembaga pendidikannya.
- d. Al Jam'iyatul Washliyah Sumatera Utara belum mampu merealisasikan sistem pendidikan Al Jam'iyatul Washliyah secara maksimal.
- e. Pimpinan Wilayah dan Pimpinan Daerah Al Jam'iyatul Washliyah Sumatera Utara belum menerapkan sistem administrasi modern dan profesional secara maksimal dalam mengelola lembaga-lembaga pendidikannya.
- f. Sejumlah lembaga pendidikan Al Jam'iyatul Washliyah di Sumatera Utara belum memiliki sarana dan prasarana yang memadai, baik gedung maupun perlengkapan sekolah dan madrasah yang memadai. Sebagian gedung maupun perlengkapan sekolah dan madrasah Al Jam'iyatul Washliyah

mulai memperhatikan. Walaupun sejumlah sekolah dan madrasah Al Jam'iyatul Washliyah sudah memiliki gedung dan sarana prasarana yang memadai, namun biasanya hanya di wilayah perkotaan dan jumlahnya minim. Akan tetapi, sekolah dan madrasah yang berada di pedesaan belum mampu mendapat perhatian dari pihak pimpinan Al Jam'iyatul Washliyah.

Menurut penulis, benar Al-Washliyah adalah organisasi besar namun belum mampu secara profesional Islami dalam mengelola usahanya sehingga masih banyak kendala yang menjadikan organisasi ini kehilangan keunggulan yang pernah diraih sebelumnya, yaitu unggul dalam bidang dakwah, dan kaderisasi alim ulama di Sumatera Utara yang ditempa di madrasah/sekolah, misalnya di Madrasah Qismul Ali Al Jam'iyatul Washliyah Jalan Ismailiyah No. 82 Medan yang banyak mengkaji (istilahnya kitab kuning) *Arabic teks* (berbahasa Arab), dan melahirkan alim ulama dan da'i-da'iyah di Sumatera Utara.

Dengan demikian dapat dipahami, bahwa kontribusi Al-Washliyah bagi umat/masyarakat tidak diragukan lagi, dan jika dikaitkan penelitian ini adalah sejalan dengan penelitian Riswan, Tesis tagun 2017, yaitu mengenai: "Gerakan Berbasis Ekonomi Islam Sebelum Kemerdekaan". Hasilnya menerangkan,<sup>253</sup> bahwa gerakan ormas Islam seperti serikat dagang Islam Muhammadiyah dan NU sangat berpengaruh untuk meningkatkan perekonomian umat pada waktu itu. Dan demikian pula Al-Washliyah yang berdiri pada tahun 1930 tentu memiliki kontribusi bagi bangsa dan umat Islam sesuai dengan amal usaha yang dijalankan yaitu bidang dakwah, pendidikan dan sosial ketika itu.

Kemudian jika ditelusuri lebih jauh tentang penyebab maju mundurnya usaha ini maka akhirnya akan sampai pada satu muara kesimpulan yaitu tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasinya. Dalam konteks penelitian ini jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu, maka penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian Susiati Purwaning Utam (2015) mengenai: Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap

---

<sup>253</sup> Lukman Santoso Az, *Gerakan Separatis Islam*, (Yogyakarta: Palapa, 2014), h. 45

Kinerja Karyawan pada Biro Perjalanan Wisata “Panen Tou” Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>254</sup> Hal ini sebagaimana juga disebutkan dalam teori ekologis, maupun lainnya yakni teori perilaku. Teori perilaku (*behavior theory*) menggambarkan tentang keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin dapat dipengaruhi oleh perilakunya.<sup>255</sup> Di samping teori tersebut penulis menambahkan, bahwa melihat perilaku organisasi kemasyarakatan Islam sekarang ini maka menurut penulis ormas Islam membutuhkan kepemimpinan lillah (*leadership lillah*), yaitu kepemimpinan profesional Islami yang memiliki kecerdasan akal dan nurani, memiliki pemahaman agama yang baik, kekuatan kepemimpinan, berorientasi dakwah serta *syaria entrepreneurship* (memiliki jiwa kewirausahaan syariah). Karena kepemimpinan yang demikian memiliki energi motivasi yang kuat serta visi dan misi dakwah dalam landasan, konsep dan tindakan sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasulullah saw di dalam mengembangkan berbagai usaha dalam semua aspek kehidupan baik individu maupun kelompok (organisasi).

Sebab kepemimpinan dalam Islam adalah berdasarkan kepada inti ajaran Islam (Alquran dan hadis), termasuk dalam mengelola usaha organisasi. Dalam kaitan ini Dr. Muhammad Yafiz dalam bukunya berjudul *Argumen Integrasi Islam dan Ekonomi* menuliskan, bahwa Islam bersifat universal meliputi urusan dunia dan akhirat.<sup>256</sup> Kemudian Dr. Mustafa kamal Rokan dalam bukunya berjudul *Bisnis Ala Nabi*. meliputi urusan dunia dan akhirat, bahwa betapa pentingnya menerapkan bisnis ala Nabi. Nabi Muhammad saw. sebagai ekonom, beliau (Nabi) adalah *uswatun hasanah* dalam bidang ekonomi. Keteladannya beliau dalam

---

<sup>254</sup> Sunarji Harahap. *Pengaruh Kepemimpinan Islami ...*, dalam Jurnal HUMAN FALAH: Volume 3. No. 2 Juli –Desember 2016, h. 17.

<sup>255</sup> Dr. Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi )...* h. 66.

<sup>256</sup> Yafiz, Muhammad. *Argumen Integrasi Islam dan Ekonomi, Melacak Rasionalisasi Islamisasi Ilmu Ekonomi* (Medan: Febi UIN SU Press, 2015), h. 42.



bidang ekonomi seyogyanya menjadi rujukan dan landasan kebijakan ekonomi.<sup>257</sup> Dan karena ajaran Islam adalah rasional, maka rasionalitas ekonomi itu diperlukan, sehingga setiap analisis ekonomi selalu didasarkan atas asumsi mengenai perilaku para pelaku ekonominya. Secara umum seringkali diasumsikan bahwa dalam pengambilan keputusan ekonomi, setiap pelaku ekonomi selalu berpikir, bertindak, dan bersikap secara rasional.<sup>258</sup>

Oleh sebab itu, Al-Washliyah sebagai organisasi kemasyarakatan Islam, hendaknya menjadikan budaya organisasi mengacu kepada budaya yang sesuai ajaran Islam yaitu sumber utamanya Alquran dan hadis. Misalnya dari sejarah Al-Washliyah ditemukan fakta dalam kepemimpinan Al-Washliyah sebelum PB AW pindah ke Jakarta tahun 1986, bahwa sudah menjadi tradisi silih berganti yang menjadi pimpinan utama di kalangan Washliyin lazimnya dari kalangan ulama, bukan politisi praktis kekinian.

Budaya organisasi Al-Washliyah sebagaimana dituangkan di dalam artikel H. Abdul Mun'im. SH. MH, Majelis Dakwah PB. Al-Washliyah dengan istilah *šibghah* Al-Washliyah sebagai berikut:

Al Jam'iyatul Washliyah (Al Washliyah) yang didirikan oleh para pelajar Islam 85 tahun –(peneliti; sekarang 99 tahun) lalu di kota Medan tepatnya pada tahun 1930, memiliki semangat keislaman yang tinggi. Dasar semangat itulah yang mendorong mereka untuk mendirikan organisasi ini. Sekurang-kurangnya ada tiga ciri utama yang dimiliki oleh pribadi para pendiri Al Washliyah yang diwarisi para penerusnya dan menjadi warna utama kegiatan sehari-hari para penggiat organisasi. Tiga ciri itu adalah; Gemar Beribadah, Gemar Bersilatullah dan Gemar Berdakwah

Pertama Gemar Beribadah. Perhatikanlah sifat orang Al Washliyah yang sesungguhnya. Mereka adalah orang-orang yang gemar beribadah. Selain giat melaksanakan shalat lima waktu berjamaah setiap hari beserta shalat

---

<sup>257</sup>. Mustafa Kamal Rokan. *Bisnis ala Nabi*, cet. I, (Yogyakarta-Sleman: Penerbit Bunyan, 2013), h. 21.

<sup>258</sup>. Isnaini Harahap, dan M. Ridwan. *The hand book of Islamic Economics*, (Medan: UIN SU, 2016), h. 81.

sunat rawatib dan shalat tahajjud, mereka juga menjadi penggerak atau pengambil inisiatif mengadakan pengajian rutin di berbagai tempat yang dikenal dengan pengajian pembacaan surat yasin tiap malam Jumat yang sering diselengi dengan ceramah agama Islam.

Setiap kali ada acara kumpul-kumpul, jika sudah masuk waktu shalat, segera ada yang berinisiatif untuk azan dan ada yang menjadi imam. Ciri utamanya setelah shalat ada zikir dan berdoa bersama-sama. Panjang pendeknya zikir dan doa sangat tergantung situasi.

Kedua Gemar Bersilaturrahim. Bersilaturrahim merupakan ciri yang menonjol dalam komunitas orang Al Washliyah. Pertemanan dalam Al Washliyah sangat kental dan mendalam, bagaikan bersaudara, selalu hangat dan ada rasa kedekatan yang kuat. Silaturrahim ini digambarkan dalam berbagai lagu mars Al Washliyah maupun lagu mars organisasi bagiannya. Intinya adalah untuk mempererat ukhuah Islamiah.

Ada syair yang indah dalam lagu mars Al Washliyah yang berbunyi; “Bersatulah kita untuk mencapai kemuliaan. Bersatulah ya ikhwan, hentikanlah pertikayan, junjung tinggi amar Tuhan”. Syair ini menghunjam ke dalam sanubari orang Al-Washliyah tiap kali dinyanyikan saat ada acara tertentu, sekaligus mewarnai kehidupan komunitas dilingkungan Al Washliyah.

Ketiga Gemar Berdakwah. Berdakwah bagian dari tugas utama orang Al-Washliyah. Salah satu tujuan bergabung diorganisasi ini karena mau ikut berdakwah dengan cara dan kesanggupan masing-masing. Bagi yang mampu berdakwah dengan berpidato, akan sering tampil di mimbar untuk berceramah. Yang tidak berbakat berpidato akan ikut memberikan kontribusinya dalam berbagai bentuk dukungan moril dan materil. Kegiatan dakwah harus menonjol dalam organisasi ini, jika tidak, organisasi ini akan kehilangan ciri utamanya. Jika dakwah redup, organisasi ini bisa berubah menjadi orhanisasi apa yang ditonjolkan kegiatan sehariannya. Jika yang selalu ya ditonjolkan demo, maka orang menganggap ini organisasi demo. Orang-orang yang memiliki kesamaan ciri seperti disebutkan di atas, akan senang bergabung dan berada di antara orang-orang Al-Washliyah. Di Al-Washliyah orang berkesempatan untuk menguatkan iman, ilmu dan amal nya.<sup>259</sup>

Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami merupakan harapan dan cita-cita yang terus diajarkan dan digelorakan oleh para pendiri dan sesepuh Al-

---

<sup>259</sup> H.Abdul Mun'im. SH, MH adalah anggota Majelis Dakwah dan Komunikasi (MDK) PB Al-Washliyah.. Lihat juga <http://kabarwashliyah.com/2016/03/01/tiga-ciri-utama-penggiat-organisasi-al-washliyah/> , diakses pada tanggal 2 Februari 2019.

Washliyah dalam berbagai aktivitas sejak awal merintis berdirinya Al-Washliyah hingga akhir hayat mereka dalam rangka meningkatkan kemaslahatan *hablun minallāh wa hablun min an-nās*. Maka Washliyun pun agar bisa mewarisi (hal positif) itu untuk mencapai kesejahteraan lahir dan batin serta bermanfaat bagi agama, dan bangsa.

## **BAB V**

### **P E N U T U P**

#### **A. Kesimpulan.**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Usaha Berbasis Syariah Di Kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara ”, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di sini menunjukkan adanya pengaruh baik positif maupun negatif terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara, baik dalam merencanakan, memulai usaha, pengembangan usaha, maupun proses penanganan kegiatan internal dan eksternal yang melibatkan anggota/karyawan dan pihak-pihak terkait lainnya. Kepemimpinan secara positif telah mempengaruhi usaha ekonomi yaitu dengan didirikannya bank syariah PT. BPR Syariah Al-Washliyah di Medan pada tanggal 10 Nopember 1994. Meskipun terjadi inovasi baru dalam usaha ekonomi Al-Washliyah tersebut, namun kepemimpinan masih belum maksimal untuk bisa mengembangkan usaha-usaha Al-Washliyah lainnya. Misalnya terdapat usaha yang sudah ada namun karena tidak terkelola dengan baik, akhirnya ditutup, tidak beroperasi lagi sejak tahun 2004 yaitu rumah sakit/klinik Al-Washliyah Jl. Gedung Arca Stadion Teladan Medan.
2. Budaya organisasi di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara ada yang berubah dari sebelumnya didominasi tradisi keulamaan, dimana lazimnya kepemimpinan utama Al-Washliyah berasal dari kalangan ulama didampingi cendekiawan muslim dan dermawan muslim. Sekarang budaya demikian sudah berubah dengan masuknya di dalam struktur elit kepemimpinan dari unsur politisi. Keadaan ini tentu berpengaruh terhadap budaya organisasi di kalangan Washliyin, sehingga berpengaruh pula terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara. Misalnya pada periode kedudukan PB AW masih di kota Medan yang menjadi tradisi atau budaya

organisasi dalam kegiatan-kegiatan yang melibatkan massa, seperti: perayaan HUT Al-Washliyah dan kegiatan organisasi lainnya lazimnya dihadiri oleh alim ulama Al-Washliyah, cendikiawan muslim, dan para tokoh Al-Washliyah yang sengaja diundang hadir di dalam kegiatan organisasi. Namun belakangan ini untuk kegiatan serupa turut dihadiri pula oleh unsur politisi. Dengan perkataan lain budaya organisasi yang ada saat ini belum berpengaruh signifikan terhadap pengembangan usaha berbasis syariah di kalangan Washliyin Provinsi Sumatera Utara.

## **B. Saran.**

Dari kesimpulan di atas dan hasil wawancara yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yaitu :

1. Kalangan Akademisi. Para akademisi hendaknya dapat menjadikan Al-Washliyah sebagai objek penelitian selanjutnya agar potensi Al-Washliyah semakin mendapat perhatian dari berbagai pihak, sebab Al-Washliyah merupakan organisasi kemasyarakatan Islam terbesar di Sumatera Utara, dan terbesar ketiga di Indonesia setelah Nahdlatul Ulama dan Muhammadiyah. Di samping itu karena Al-Washliyah belum banyak pihak yang melakukan penelitian. Hal ini dapat diketahui dari kenyataan sulitnya mendapat bahan literatur sebagaimana hal itu diakui oleh peneliti lainnya.
2. Kalangan Washliyin. Hendaklah ada upaya maksimal dari kalangan Washliyin untuk kembali kepada (*khittah*) cita-cita para pendiri, agar kepemimpinan dan budaya organisasi yang berlatar belakang pendidikan dan kehidupan para alim ulama, cendikiawan, dan dermawan muslim yang sedia berkorban untuk agama dan bangsa, serta memiliki jiwa kewirausahaan syariah. Bukan berarti tidak boleh pengurus dari unsur politisi selama mereka (politisi) juga dapat berbuat sesuai cita-cita (pendiri) Al-Washliyah yaitu mendahulukan kepentingan agama, umat, dan bangsa di atas kepentingan dan ambisi pribadi. Hal ini perlu dilakukan agar tercipta kepemimpinan dan budaya organisasi yang berdampak

positif terhadap pengembangan usaha berbasis syariah seperti yang dicontohkan oleh Rasulullah saw. semasa hidupnya.

3. Kondisi sekarang. Al-Washliyah membutuhkan kepemimpinan lillah (*lillah leadership and sharia entrepreneursrship*) yaitu yang memahami agama, dan berjiwa kewirausahaan syariah yang kuat sehingga mampu menjalankan usaha-usaha sesuai AD/ART AW dan menegakkan regulasinya serta dapat memaksimalkan penerapan budaya organisasi Islami di kalangan Washliyin agar konsisten menjadikan Al-Washliyah dalam keadaan mampu mencapai kemajuan sesuai syariat. Oleh sebab itu, skala prioritas langkah ke depan Washliyun adalah agar dapat mengatasi dan menyelesaikan persoalan utama di dalam usaha Al-Washliyah itu sendiri terhadap penegakan regulasi agar menjadi satu sistem usaha Al-Washliyah terpadu secara organisasi, manajemen, administrasi, keuangan, dan kepemimpinan yang ditaati bersama. Sebab sampai saat ini usaha Washliyin setidaknya 3 hal yaitu: (1) kepemilikan dan pengelolaannya ada pada Al-Washliyah, (2) kepemilikannya ada pada perorangan/yayasan namun pengelolaannya melibatkan organisasi (3) kepemilikannya dan pengelolaannya bukan pada Al-Washliyah (hanya saja menggunakan nama Al-Washliyah).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Thamrin dan Francis Tantri, *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Abdul Rahman Shaleh dan Muhib Abdul Wahab, “*Psikologi Suatu Pengantar (Dalam Perspektif Islam)*”, Jakarta : Kencana, 2004.
- Abi Zakariya bin Syaraf an-Nawawi, *Riyadhus as-Shalihin*, Indonesia: Dar Ihya’ al-Kutub al-‘Arabiyah, tt.
- Afzalur Rahman, *Muhammad sebagai Pedagang*, diterjemahkan dari Muhammaad Encyclopedia of seerah, Bandung: Pelangi Mizan, 2009.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontempore*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Al Arif, M. Nur Rianto. *Lembaga Keuangan Syariah*, Bandung: Pustaka Setia, cet. I, 2012.
- Al-Fairūzābādiy, Muhammad Ibn Ya’qūb. *Al-Qāmūs al-Muhīth*, Beirut: Dār al-Fikr, Cet. I, 1995.
- Alma, Buchari. *Manajemen Bisnis Syariah: Menanamkan Nilai dan Praktik Syariah dalam Bisnis Kontemporer*. Jakarta: Avabeta, 2016.
- Al-Marbawy, M. Idris, *Kamus Bahasa Arab*, Bandung: Al-Ma’arif, 1982.
- Andi Mappiare, *Psikologi Remaja*, Surabaya: Usaha Nasional, 1982.
- An-Nawawi, Abi Zakariya bin Syaraf. *Riyadhus as-Shalihin*, Indonesia: Dar Ihya’ al-Kutub al-‘Arabiyah, tt.
- Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Arikuntu, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010.
- Arief Budiiono, *Penerapan Prinsip Syariah pada LKS di Indonesia*, dalam Jurnal Law and Justice Vol. 2 No. 1 April 2017.
- Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara cet.ke-7, 2005.
- Baso, Ahmad. *NU Studies Pergolakan Antara Fundamentalisme Islam & Fundamentalisme Neo-Liberal*, Jakarta: Erlangga, 2006.
- Bahri Ghazali, M. H, *Agama Masyarakat*, Jokjakarta: Fakultaas Dakwah UIN Sunan Kali Jaga, 2004.
- Balai Pustaka Indonesia, *KUBI* online.
- Beschrijving van het eiland Sumtera, 1824, Arsip Sumatra Westkust/SWK, No. 144/11, Arsip Nasional Republik Indonesia.

- Buku AD/ART Al-Washliyah tanggal 14 Maret 1989.
- Buku AD/ART Al-Washliyah & Keputusan Muktamar XXI Al Jam'iyatul Washliyah periode 2015-2020.
- Daft, R. L, *Manajemen*. (jilid 1 edisi kelima) (Terjemahan Emil Salim, dkk) (Jakarta: Erlangga, 2002), (Buku aslinya diterbitkan pada tahun 1988 oleh Vanderbilt University: Harcourt, Inc).
- Danang Sunyoto, *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*, Yogyakarta : Center Academic Publishing 2014.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ke-3, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Dawam Rahardjo, M. *Islam dan Transformasi Sosial Ekonomi*, Jakarta: LSAF, 1999.
- Fazlur Rahman, *Islam*, Alih bahasa oleh Ahsin Muhammad, Bandung: Pustaka, 1984.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ke-3, Jakarta: BalaiPustaka, 2005.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Hamzah Zakub, *Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan*, (Bandung, Diponegoro).
- Handoko. T. Hani. *Manajemen*. (edisi kesebelas). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2011
- Hanafi, Ahmad. *Theology Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1996.
- Husein Umar, *Businnes An introduction*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Ika, Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Ismail Solihin. *Pengantar Bisnis, Pengenalan Peraktis Dan Studi Kasus*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Isnaini Harahap & M. Ridwan. *Islamic Economics*, Medan: Febi UIN SU Press, 2016.
- Jarwanto, *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*, Yogyakarta : Mediaterra, 2015.
- Juliandi Azuar, dkk, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Medan: UMSU Press, 2014.
- Karl J. Pelzer, Toeian Keboen dan Petani, *Politik Kolonial dan Perjuangan Agraria di Sumatera Timur, 1863 – 1947*, Jakarta: Sinar Harapan, 1985.
- Karel A. Steenbrink, *Pesantren, Madrasah, Sekolah: Pendidikan Islam dalam Kurun Modern*, Jakarta: LP3ES, 1986.
- Kemenag. RI. *Alquran dan Terjemahannya*. Surabaya: Mahkota, 1989.



- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan Agung Ayu Sriathi, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta; Graha Ilmu, 2009.
- LP3EI UII Yogyakarta, *Berbagai Aspek Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya, 1992.
- Lukman Santoso Az, *Gerakan Separatis Islam*, Yogyakarta: Palapa, 2014.
- M. Echols, John & Hasan Shadily. *An English-Indonesian Dictionary*, Jakarta: Gramedia, cet. XVI, 1988.
- M. Thahir Abd. Mu'in. *Ilmu Kalam*, Jakarta: Widjaya, 1996
- M. Nur Rianto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah, Suatu Kajian teoritis Praktis*, (Bandung: Pustaka Sewtia, 2012).
- M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah Pesan, Kesan, dan keserasian al-Qur'an*, Volume 2, Cet 1, Ciputat: Lentera Hati, 2000.
- Maman Ukas, *Manajemen Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*, (Bandung : Ossa Promo, 1999.
- Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha Berbasis Syari'ah*, Banjarmasin: Antasari Press, 2011.
- Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010.
- Moeljono, Djokosantoso, *Budaya Korporat dan Keunggulan Koperasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003.
- Muchlas, Makmuri. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2005.
- Muhammad, *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, Jogjakarta: BPFE Jogjakarta, 2004.
- Muhammad dan Lukman Fauroni, *Visi Alquran tentang Etika dan Bisnis* Jakarta: Salemba Diniyah 2002,
- Muslich, *Etika Bisnis Islami; Landasan Filosofis, Normatif, dan Substansi Implementatif*, Yogyakarta: Ekonisia Fakultas Ekonomin UII, 2004.
- Mustafa Kamal Rokan. *Bisnis ala Nabi*, cet. I, Yogyakarta-Sleman: Penerbit Bunyan, 2013.
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Rosdakarya, 1996.
- Nurdin Amin, Muhammad. *Aljamiatul Alwashliyah*. Medan: Universitas Muslim Nusantara, 2010.
- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 1993.
- Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineke Cipta, 2004.

- Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakaraa: Balai Pustaka, 1982.
- Reorganisatie en bestuursmiddelen in Oostkust van Sumatra, 1913, Arsip Binnenland Bestuur, No. 725, Arsip Nasional Republik Indonesia. St atsblood van Nederlandsch Indie van het jaar, 1887.
- Rivai, Veitsaldan Arifin Arvian. *Islamic Leadership*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- Robbins, Stephen. *Organization Theory*, Prentice Hall, Tjmh. Jusuf Udaya, Lic., Ec, *Teori Organisasi (Struktur, Desain dan Aplikasi)*, Jakarta: Arcan, 1994.
- Roscoe, J.T. *Fundamental Research Statistics for the Behavioural Sciences* , 2<sup>nd</sup> edition. New York: Holt Rinehart & Winston, 1975.
- Sakdiah, Manajemen Organisasi Islam, Banda Aceh : Dakwah Ar-Raniry Press, 2015.
- Samsyu al-Din Al-Qurtubi, *Jami' al-Bay ân li al-Ahkâm al-Qur'an*, juz 1, Mauqi'u al-Taf âsir: Dalam Software Maktabah Samilah, 2005.
- Sayyid Quthb, *Tafsir fi Zhilalil Qur'an, (terj)*, As'ad Yasin, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2011.
- Sukanto, M.M. *Nafsiologi*, Jakarta: Integritas Press, 1985.
- Sumar'in, *Ekonomi Islam; Sebuah Pendekatan Ekonomi Mikro Perspektif Islam*, Jogjakarta: Graha Ilmu, cet. 1, 2013.
- Sutarto, *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta: 2002.
- Stoner, James A. F, *Manajemen*. (edisi revisi) (Terjemahan Alfonsus Sirait) (Jakarta: Erlangga, 1996), (Buku aslinya diterbitkan tahun 1982 oleh New York: Prentice-Hall International Inc).
- Syafe'i, Rachmat. *Fikih Mu'amalat*, Bandung: Pustaka Setia, 2004.
- Syaltût, Mahmûd. *Al-Islâm Aqīdatwa Syarī'at*, Kairo: Dār al-Qalam, Cet. III, 1966.
- Syarifuddin, Amir. *Pembaharuan Pemikiran dalam Hukum Islam*, Padang: Angkasa Raya, Cet. II, 1993.
- Terry, G.R, *Principles of Management*. (7<sup>th</sup> ed.), (Homewood: Richard D Irwin Inc., 1977.
- Taliziduhu Ndraha, *Budaya organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Umer Chapra, M, *The future of economics an Islamic Perspective*, Jakarta: SEBI, 2001.
- Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi ketiga (Jakarta: Rajawali Pers, 2011).

Wahbah az-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu* Jild 1, ( Beirut :Dar al Fikr, 1984).

Wahjono, Sentot Imam, *Bisnis Modern*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Wijayanti dan Meftahudin dalam Thoha Arsyad. *Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi Dan Budaya Organsiasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Surakarta: FEBI UIN, 2017.

Yafiz, Muhammad. *Argumen Intergrasi Islam dan Ekonomi, Melacak Rasionalisasi Islamisasi ilmu ekonomi*, Medan: Febi UIN SU Press, 2015.

Yulk, *Leadership in Organizations* Seventh Edition, New Jersey: Pearson Education, 2010.

Yūsuf Mūsā, Muhammad. *Al-Islām wa al-Hājatal-InsāniyyatIlaih*, Alih bahasa oleh A. Malik Madani dan Hamim Ilyas dengan judul “*Islam Suatu Kajian Komprehensif*”, Jakarta: Rajawali Pers, Cet. I, 1988,

Zaman, Hasanuz, *Economic Function of Islamic State*, Kuala Lumpur: 1984.

Ahmad Sunarto, *Terjemah Riyadhus Sholihin Jilid I* (Jakarta: Pustaka Amani, 1999), h. 610, dalam jurnal Dialogia, Vol. 12 No. 1 Juni 2014.

Arief Budiiono, *Penerapan Prinsip Syariah pada LKS di Indonesia*, dalam Jurnal Law and Justice Vol. 2 No. 1 April 2017.

Bukhari dan Muslim dalam Ahmad Sunarto, *Terjemah Riyadhus Şālihin Jilid I* (Jakarta: Pustaka Amani, 1999), h. 610, dalam jurnal Dialogia, Vol. 12 No. 1 Juni 2014.

Dja'far Siddik dan Rosn dan Rosnita, “*Gerakan Pendidikan Al Washliyah di Sumatera Utara*” dalam *Ulumuna* Jurnal Studi Keislaman, vol. XVII, 2013.

Fisla Wirda, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negri Padang”, April 2007, <http://Jurnal-Ekonomi-dan-Bisnis-Volume-2-no-1-ojs.polinpdg.ac.id>,

Kartono, (1985) dalam Bambang, dalam Seanewati Oetama, MSM Dosen DPK STIE Sampi. *Pengaruh Kepemimpnaqn Dan Disiplin Kerja Terhadap Prastasi Kerja Pegawai RSUD*, dalam Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis (2/1) 2016/38-4338.

Muhammad Zukhdi, *Dinamika Perbedaanan Mazhab Dalam Islam*, dalam Jurnal Ilmiah STIS Ummul Ayman, Pidie; Islam Futura Vol. 17. No. 1, Agustus 2017.

Jurnal STIE Semarang Vol 8 No. 3 Edisi Oktober 2016 (ISSN : 2085).

Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol 10, No. 1, Juni 2011.

Lussier, Robert N., Achua, Christopher F. (2010). *LEADERSHIP Theory, Application, & Skill Development* 4th edition. USA: South-Western Cengage Learning, dalam Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik Vol. 1 No. 2, November 2017 Politeknik APP Jakarta, Kementerian Perindustrian, diakses pada tgl. 2 Februari 2019

Maulana, Fakhrian Harza, Djamhur Hamid dan Yuniadi Mayoan..*Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*, dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 22 No. 1 Mei 2015.

Muhammad Zukhdi, *Dinamika Perbedaan Mazhab Dalam Islam*, dalam Jurnal Ilmiah STIS Ummul Ayman, Pidie; Islam Futura Vol. 17. No. 1, Agustus 2017.

Nafiul Lubab dan Novita Pancaningrum, *Mazhab: Keterkungkungan intelektual atau Kerangka Metodologis(Dinamika Hukum Islam)*, dalam jurnal STAIN Kudus: YUDISIA, Vol. 6, No. 2, Desember 2015.

Syamsuddin, *Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, dalam Jurnal Idarah, Vol. I, No. 1, Juni 2017, UIN Alauddin Makassar.

Trio Mandala Putra, *Analisis Penerapan Akuntansi*, dalam Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013.

Zukhdi, Muhammad. *Dinamika Perbedaan Mazhab Dalam Islam*, dalam Jurnal Ilmiah STIS Ummul Ayman, Pidie; Islam Futura Vol. 17. No. 1, Agustus 2017.

\_\_\_\_\_  
<https://www.coursehero.com/file/p6e11i6/Menurut-Wood-Wallace-Zeffane-Schermerhorn-Hunt-Osborn-2001391-budaya-organisasi/>, diakses pada tanggal 23 Februari 2018.

\_\_\_\_\_  
<http://www.kumpulancontohmakalah.com/2016/11/pengertian-dan-contoh-teori-organisasi.html>, diakses pada tanggal 23 Februari 2018.

\_\_\_\_\_  
<https://www.slideshare.net/titoruliarsa/perspektif-islam-ttg-organisasi>, di-update pada tanggal 23 Februari 2018.

\_\_\_\_\_  
<http://staffnew.uny.ac.id/upload/132001803/lainlain/Dr.+Marzuki,+M.Ag.+Tinjauan+Umum+tentang+Hukum+Islam.pdf>, diakses pada tanggal 23 Februari 2018

- <http://journals.ums.ac.id/index.php/laj/article/viewFile/4337/2760>, diakses pada tanggal 23 Februari 2018.
- <https://syukrihaekal03.wordpress.com/tag/organisasi-dalam-perspektif-al-quran/>, diakses pada tanggal 5 Agustus 2018.
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Aset>, diakses tanggal 14 Agustus 2018.
- <https://alwashliyah29.files.wordpress.com/2011/04/m-arsyad-th-lubis.jpg?w=370&h=>, diakses pada tanggal 5 Agustus 2018.
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Aset>, diakses pada tanggal 5 Agustus 2018.
- <https://www.prayogoadvocaten.com/news/detail/88/perbedaan-usaha-mikro-kecil-dan-menengah-umkm.html>, diakses pada tanggal 6 Oktober 2018.
- <https://www.zonareferensi.com/pengertian-organisasi/>, diakses pada tanggal 5 Agustus 2018.
- <http://nugraha0215.tulustambunan/2013/09/konsep-keberhasilan-usaha.html>, diakses pada tanggal 6 Nopember 201
- <http://www.e-jurnal.com/2013/11/pengertian-organisasi-menurut-para-ahli.html>, diupdate pada 23 Mei 2018
- <http://www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-budaya-organisasi-definisi.html?m=0>, diakses pada tanggal 25 Agustus 2018
- [https://www.coursehero.com/file/p6elli6/Menurut-Wood-Wallace-Zeffane-Schermerhorn -Hunt- Osborn-2001391-budaya-organisasi/](https://www.coursehero.com/file/p6elli6/Menurut-Wood-Wallace-Zeffane-Schermerhorn-Hunt-Osborn-2001391-budaya-organisasi/), diakses pada tanggal 25 Agustus 2018.
- <https://bmtiqtisaduna.wordpress.com/2013/04/09/seputar-ekonomi-islam/> diakses pada tanggal 12 September 2018.
- <http://www.pengertianmenurutparaahli.com/pengertian-karakteristik-menurut-para-ahli/> diakses tanggal 24 September 2018.
- <https://bmtiqtisaduna.wordpress.com/2013/04/09/seputar-ekonomi-islam/>, diakses tanggal 12 September 2018.
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Aset>, diakses tanggal 14 Agustus 2018.
- [http://teknikpemimpinan.blogspot.com/2010/05/budaya-organisasi\\_21.html](http://teknikpemimpinan.blogspot.com/2010/05/budaya-organisasi_21.html), diakses pada tanggal 25 Agustus 2018.
- [https://www.academia.edu/8665059/Ada beberapa definisi pengembangan usaha menurut para ahli](https://www.academia.edu/8665059/Ada_beberapa_definisi_pengembangan_usaha_menurut_para_ahli), diakses pada tanggal 28 Februari 2019
- <http://www.detikbisnis.co.cc/2011/04/bisnis-islami.html>, diakses tanggal 4 Februari 2018.
- [https://jurnalmanajemen.ums.ac.id/9115/2/B1000600\\_66.pdf](https://jurnalmanajemen.ums.ac.id/9115/2/B1000600_66.pdf), Lihat juga [http://eprints.ums.ac.id/9115/2/B1000600\\_66.pdf](http://eprints.ums.ac.id/9115/2/B1000600_66.pdf), diakses pada tanggal 4 Februari 2019.

---

<http://www.rajagrafindo.co.id/produk/pemimpin-dan-kepemimpinan-dlm-organisasi/>, diakses pada tanggal 14 Februari 2019.

---

<http://www.e-jurnal.com/2013/11/pengertian-organisasi-menurut-para-ahli.html>, diupdate pada tanggal 23 Februari 2019.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### C. DATA PERIBADI.

1. Nama Lengkap : Burhanuddin.
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki.
3. NIM : 300163019
4. Tempat/Tgl. Lahir : Buntu Pane, 4 Juni 1962.
5. Status Perkawinan : Kawin.
6. Pekerjaan : Wiraswasta/Dosen.
7. Agama : Islam.
8. Alamat : Jl. Mahoni No. 24/67 Sampali
9. Telp. : HP. 081375613539
10. Email : b.naimbtr@gmail.com

### D. PENDIDIKAN.

Tahun Lulus	Program Pendidikan	Perguruan/Perguruan Tinggi	Jurusan/Bidang Studi
1976.	SD	Ambalutu	
1979	MI	Al-Washliyah	
1979	SMP	Al-Washliyah	
1981	MTs	Al-Washliyah	
1982	SMEA	SMEAN 3	
1985	MA/Qismul Ali	Al-Washliyah	
1987	S1-Fakultas Ekonomi	UISU	Studi Pembangunan
2011	S1-Fakultas Ekonomi	Panca Budi	Ekonomi Manajemen
2017	S2-Pend. Agama Islam	STAIS	Pendidikan Agama Islam

2019	S2-Ekonomi	UIN SU	Ekonomi Syariah
------	------------	--------	-----------------

#### E. PELATIHAN

<b>Tahun</b>	<b>Jenis Pelatihan</b>	<b>Pernyelenggara</b>	<b>Keterangan</b>
1985	KEPEMIMPINAN & ADM	IPA SU	
1987	KEWIRAUSAHAAN	IWI SU	
1999	PENATARAN GURU GL. I TKT. PROV. SU INTEGRAL IMTAQ	Disdik. Prov. SU	
2000	MGMP-PPKN	Disdik. Prov. SU	
2001	PELATIHAN GRAFIKA	BPTG Medan	
2002	PELATIHAN PENERBITAN BUKU	BPTG Medan	
2006	PENGELoAAN USAHA KECIL	BPTG Medan	

#### F. PENGALAMAN KERJA.

1. Kepala Madrasah YPK Medan tahun 1987.
2. Mengajar di SMEA Al-Azhar Medan tahun 1989
3. Wakil Kepala SMEA Sutan Oloan Medan tahun 1991.
4. Sekretaris Perusahaan - Asisten Koordinator & NDU Unit Perusahaan Pelayaran Samudera (PPS) PT. Trikora Lloyd Cabang Medan/Belawan tahun 1991-1997.
5. General Manager PT. Atriamoda Transportindo tahun 1998.
6. Manager Ekspor PT. Guntur Pusaka Madya tahun 2000.
7. Asisten Dosen pada FE Univ. Cut Nyak Dien Medan 2000.
8. Supervisor PT. Sakanindo Pratama Cabang Sumatera Utara tahun 2007.
9. Direktu CV. Bunnafitas tahun 2009-sekarang.
10. Ketua Program Keahlian Akuntansi dan Perbankan Syariah SMK IT Tritech Informatika Medan tahun 2017-sekarang.
11. Pengajar pada STIE Nusa Bangsa Medan, STEBI Al Ulum, dan Penulis buku-buku sosial keagamaan - sekarang.